

Саратовский государственный университет им. Н.Г. Чернышевского

**ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ВУЗЕ:
ОПЫТ НАЦИОНАЛЬНОГО
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО САРАТОВСКОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА**

Под редакцией Е.Г. Елиной и Е.И. Балакиревой

Саратов
Издательство Саратовского университета
2012

УДК 378.147(470.44-25)(082)

ББК 74.54(235.54)я43

О23

Авторы: Е.Г. Елина (Введение, гл. 2), Е.И. Балакирева (Введение, гл. 1), Т.А. Милехина (Введение, гл. 4, гл. 4 - редактор), М.А. Фризен (гл. 2), С.В.Фролова (гл. 3), И.В. Ястер (Введение, гл. 4, гл. 4 - редактор), Н.В. Акинфиева (гл. 4), О.А. Андреева (гл. 4), В.В. Аникин (гл. 4), Д.А. Аникин (гл. 4), Т.В. Аниськова (гл. 4), О.Ю. Апарина (гл. 4), Т.А. Беспалова (гл. 4), Ю.А. Блинков (гл. 4), Ю.Н. Борисов (гл. 4), Т.Е. Вадивасова (гл. 4), Н.Р. Вакулич (гл. 4), С.А. Винокурова (гл. 4), И.Ю. Водолагина (гл. 4), Е.Н. Волкова (гл. 4), Е.Е. Вострикова (гл. 4), Е.В. Глинская (гл. 4), Е.М. Головки (гл. 4), О.М. Гуменская (гл. 4), В.Н. Данилов (гл. 4), С.Ю. Доронин (гл. 4), Л.И. Дорофеева (гл. 4), Е.Г. Евдокимова (гл. 4), М.И. Иванова (гл. 4), М.А. Кормилицына (гл. 4), Л.А. Коробова (гл. 4), И.В. Кузнецова (гл. 4), И.В. Кутырева (гл. 4), В.И. Легостаева (гл. 4), О.А. Мажукина (гл. 4), М.А. Мазалова (гл. 4), В.З. Макаров (гл. 4), Ж.Н. Маслова (гл. 4), С.А. Мезин (гл. 4), Е.Е. Морозова (гл. 4), Н.Н. Немичева (гл. 4), Т.В. Нещерет (гл. 4), Д.В. Покатов (гл. 4), Е.В. Полянина (гл. 4), С.В. Протасова (гл. 4), В.Н. Саяпин (гл. 4), В.Г. Семенова (гл. 4), И.Н. Смылова (гл. 4), Е.В. Соловьева (гл. 4), И.В. Сысоев (гл. 4), Л.Б. Тяпаев (гл. 4), С.В. Уставщикова (гл. 4), В.Н. Хрусталева (гл. 4), Е.Г. Царькова (гл. 4), О.А. Черкасова (гл. 4), Р.М. Шамионов (гл. 4), Н.В. Шахматова (гл. 4), С.П. Шевырев (гл. 4), В.А. Ширяева (гл. 4).

Образовательные технологии в вузе: опыт Национального исследовательского Саратовского государственного университета / Е.Г. Елина, Е.И. Балакирева, Т.А. Милехина и др.; под ред. д-ра филол. наук, проф. Е.Г. Елиной. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2012. - 176 с.

ISBN 978-5-292-04157-3

В коллективной монографии представлен отечественный и зарубежный опыт применения образовательных технологий в высшем профессиональном образовании, разработан тезаурус интерактивных образовательных технологий, дано подробное описание и составлены методические рекомендации по применению наиболее востребованных, важных для всего преподавательского корпуса СГУ образовательных технологий в связи с внедрением федеральных государственных образовательных стандартов.

Для преподавателей и студентов вузов, всех интересующихся проблемами высшего профессионального образования в России.

Табл. 1. Ил. 15.

Рецензенты:

Доктор филологических наук, профессор *Е.Н. Ковтун*
Кандидат филологических наук, доцент *С.Е. Родионова*

*Работа издана по тематическому плану 2012 года
(Утвержден на Ученом совете Саратовского государственного университета,
протокол №2 от 31 января 2012)*

УДК 378.147(470.44-25)(082)

ББК 74.54(235.54)я43

ISBN 978-5-292-04157-3

© Саратовский государственный университет, 2012

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	
Глава 1. Образовательные технологии в вузах России	
1.1. Особенности терминологии в отечественной традиции	
1.2. Сущностные характеристики образовательных технологий	
1.3. Виды и классификации образовательных технологий в вузе	
1.4. Особенности информационных технологий в вузовском обучении	
Глава 2. Образовательные технологии в вузах Европы и США	
2.1. Особенности терминологии	
2.2. История и предпосылки становления образовательных технологий	
2.3. Образовательные методы в отдельных вузах	
2.4. Место образовательных технологий в дидактике высшей школы	
Глава 3. Тезаурус интерактивных образовательных технологий	
Глава 4. Учебно-методические материалы: опыт Саратовского государственного университета (НИУ СГУ) имени Н.Г. Чернышевского и Учебного центра подготовки руководителей г. Пушкин	
4.1. Технологии проверки и оценки знаний	
4.2. Технологии коллективного обсуждения, анализа и дискуссии	
4.3. Интерактивные технологии	
Приложение 1	
Приложение 2	
Приложение 3	
Приложение 4	
Приложение 5	
Приложение 6	
Приложение 7	
Приложение 8	
Приложение 9	
Приложение 10	
Приложение 11	
Приложение 12	

ВВЕДЕНИЕ

В условиях реализации федеральных государственных стандартов (ФГОС), когда центральным вектором образовательной модели становится формирование общекультурных и профессиональных компетенций, практика преподавания в вузе (университете) настоятельно требует радикального обновления, использования новых, нестандартных, творческих подходов к обучению. В этой ситуации преподаватель вынужден серьезно трансформировать традиционные формы обучения, отойти от привычных методов работы, найти и использовать в своей преподавательской деятельности разнообразные способы обучения, получившие наименование образовательных технологий. Задачей преподавателей становится не только пассивная передача новейших знаний, но в первую очередь воспитание самостоятельной, творческой, ищущей личности, молодого профессионала, способного конкурировать на современном рынке труда.

Проблема выбора образовательных технологий – это проблема многоаспектная, поскольку связана с представлениями преподавателя вуза о традициях и новациях, о необходимости перехода к интерактивным методикам, о типах взаимодействия с современным студентом. Эта проблема серьезно обсуждается на кафедрах и Ученых советах, на научно-методических совещаниях и конференциях. Тем не менее вопросов остается очень много, и преподаватели вуза ищут на них ответы.

Статус национального исследовательского университета открыл для преподавателей СГУ широкие возможности для повышения квалификации и стажировок в ведущих научных и научно-образовательных центрах России и мира. Многие преподаватели и сотрудники университета, прошедшие обучение в рамках программы развития НИУ СГУ, говорят о продуктивности этого вида деятельности, о влиянии стажировок на исследовательский потенциал, о расширении круга научного общения, о новых, важных для дальнейшей работы перспективах. Университетский план стажировок отражает не только научные интересы преподавателей. Переход на новые образовательные стандарты, необходимость существенных изменений в концепции лекционных курсов, смена методик преподавания, радикальная реформа самой вузовской парадигмы – все это требует от современного вузовского преподавателя профессионального осмысления происходящих новаций. Вот почему руководство университета приняло решение профинансировать из средств НИУ корпоративные стажировки преподавателей по специально разработанной учебной программе, связанной с реализацией федеральных государственных образовательных стандартов.

Такие стажировки прошли при участии дирекции Ассоциации классических университетов России (АКУР, Москва) на базе Учебного центра подготовки руководителей (Санкт-Петербург). В 2011 году в программе стажировки приняло участие 50 преподавателей вуза. В связи с тем, что этот год был первым, когда к реализации ФГОС приступили все факультеты и институты университета, необходимо было прежде всего разъяснить требования к

составлению учебных планов и образовательных программ. Основным костяком отобранных на стажировку преподавателей составили руководители структурных подразделений, заместители деканов факультетов и директоров институтов по учебной работе, представители кафедр, ответственные за разработку учебных планов.

В июне 2012 года в Учебный центр выехало еще 50 человек, большинство из которых – заведующие кафедрами и руководители магистерских программ. Такой состав участников был обусловлен новыми задачами стажировки: знакомство с образовательными технологиями, способами организации самостоятельной работы студентов, особенностями учебного процесса в магистратуре. И в 2011, и в 2012 годах были разработаны эксклюзивные программы стажировок, отражающие конкретные проблемы, возникшие в процессе модернизации высшего профессионального образования в университете. Программы были составлены прежде всего с учетом интересов слушателей и носили интерактивный характер. В индивидуальных отчетах о стажировках преподаватели отмечали, что многие формы и методы обучения, использованные в процессе стажировок, впоследствии успешно применялись на занятиях со студентами. Разработчиками программ стажировок явились проректор по учебно-методической работе университета Е.Г. Елина, исполнительный директор АКУР Е.В. Караваева, проректор по учебной работе Учебного центра подготовки руководителей А.В. Фигурин. В качестве лекторов, экспертов и модераторов выступили преподаватели Московского государственного университета, Санкт-Петербургского университета информационных технологий, механики и оптики, сотрудники Учебного центра подготовки руководителей.

Разработка и создание собственных образовательных стандартов и программ в рамках приоритетных направлений развития Саратовского государственного университета в статусе национального исследовательского университета, использование компетентностной модели обучения, подготовка новых рабочих программ, понимание диалектики образовательных уровней бакалавриат – специалитет – магистратура – все это требует от профессорско-преподавательского состава не только новых знаний в области вузовской методики и дидактики, но и своеобразной перестройки преподавательского мышления. Ведь изменились не только стандарты – изменился сам тип восприятия со стороны новых студенческих поколений. Студенты, воспитанные в духе так называемой «экранной культуры», ориентированные на череду быстро сменяющихся кадров, понятий, терминов, требуют принципиально иной подачи лекционного материала. В связи с этим высшей школе необходимо искать новые формы и способы донесения знаний до нынешних студентов. Состоявшиеся стажировки были необходимым этапом вхождения преподавателей университета в проблематику и идеологию ФГОС.

Участниками стажировки, прошедшей в 2012 году, был проанализирован, апробирован и обобщён мировой, российский и собственный опыт учебно-методической работы. Результатом стажировки явилась четвертая глава предлагаемой коллективной монографии. Здесь содержатся методические указания по применению интерактивных образовательных технологий. В работе приняли участия все 50 преподавателей Саратовского государственного университета и их наставники из Учебного центра подготовки руководителей, которые не только щедро делились интерактивными приемами обучения в вузе, но и выступили авторами коллективной монографии.

Предложенные в монографии разработки позволяют совершенствовать учебный процесс: активизировать познавательную и мыслительную деятельность студентов, повысить мотивацию их обучения, формировать наряду с профессиональными общекультурные компетенции. В монографии приводятся развернутые описания алгоритмов проведения групповых дискуссий, командного решения проблем, интерактивных лекций, интеллектуальных игр, презентаций усвоенного материала, методов проектной деятельности в условиях модели компетентностного образования.

Для того, чтобы выяснить насколько востребованы интерактивные образовательные технологии в Саратовском университете, в процессе подготовки монографии было проведено анкетирование более 600 преподавателей всех факультетов и институтов. Можно отметить, что практически все из ответивших на вопросы анкеты используют данные технологии в своей деятельности. Безусловно, необходимо учитывать специфику их применения на гуманитарных, технических и естественно-научных образовательных направлениях. Среди наиболее актуальных, применяемых в процессе обучения интерактивных форм и методов, преподавателями Саратовского университета названы (ранжирование по значимости): дискуссия, работа в малых группах, разнообразные игровые методы обучения, метод проектов, кейс – метод. Активно применяются такие информационные технологии, как интерактивное взаимодействие посредством дистанционной среды, создание 3-D модели, электронные презентации, учебники, образовательные сайты, интерактивные лекции с использованием мультимедийных средств.

Преимущественное большинство респондентов отмечает, что целью подобных занятий является привлечение внимания студентов к сложным дискуссионным проблемам, обучающиеся поставлены в такую ситуацию, когда из пассивных слушателей, усердно записывающих готовую информацию, они превращаются в исследователей, способных постичь новое знание на основе собственного интеллектуального труда. Используемые формы и методы, по мнению многих респондентов, направлены на широкое взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и что, пожалуй, наиболее важно, на активное взаимодействие студентов между собой, что приводит к полезным дискуссиям, аргументированным спорам, предложениям необычных трактовок как со стороны преподавателя, так и со стороны студента.

Результаты анкетирования показали, что интерактивные формы и методы обучения применяют в большинстве случаев на практических занятиях (23, 2%), семинарах (19,6%), реже на лекциях (10,3%). Данные формы и методы применимы, по мнению преподавателей, если студенты имеют приблизительно одинаковый уровень знаний и навыки работы с материалом.

Положительными результатами в обучении студентов при применении интерактивных форм и методов преподаватели Саратовского государственного университета считают: развитие познавательного интереса к дисциплине, лучшее усвоение материала, успешные защиты курсовых и дипломных работ, развитие активности, инициативности, уверенности и самостоятельности у студентов. Кроме того, как отмечают наши коллеги, интерактивное обучение формирует способность мыслить неординарно, по-своему видеть проблемную ситуацию, выходы из нее, обосновывать свои позиции, свои жизненные ценности. Оно развивает такие черты, как умение выслушивать иную точку зрения, умение сотрудничать, вступать в партнерское общение, проявляя при этом толерантность по отношению к своим оппонентам, необходимый такт, доброжелательность к участникам процесса совместного нахождения решения.

В коллективной монографии, кроме того, осмыслен отечественный и зарубежный опыт применения образовательных технологий в высшем профессиональном образовании и предложен тезаурус интерактивных образовательных технологий.

Представленные в коллективной монографии разделы помогут преподавателям вуза успешно организовать выполнение различных учебных задач. Несомненно одно – все описанные в коллективной монографии технологии требуют от преподавателя инициативы, творческого подхода, серьезной методической подготовки. Цель авторского коллектива – не навязать, а предложить многообразие вариантов существующих современных образовательных технологий.

Сборник предназначен преподавателям и студентам вузов.

Авторы выражают благодарность сотрудникам Учебного центра подготовки руководителей (г. Санкт-Петербург) А.В. Фигурину, И.Н. Смысловой, В.И. Легостаевой, Т.В. Нещерет, Н.Н. Немичевой, Е.В. Соловьевой за предоставленные методики и методы интерактивного обучения в высшей школе.

Глава 1. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ВУЗАХ РОССИИ

1.1. Особенности терминологии в отечественной традиции

Образовательные технологии (ОТ) для отечественной высшей школы – понятие сложное и не имеющее однозначного толкования. Термин «технология» впервые появляется в практике образования за рубежом в США, а затем в Европе в 1950-е годы и понимается как максимальное использование в обучении технических средств обучения, а затем технологии рассматриваются и применяются как отдельные методы или приемы обучения. Такое понимание и применение ОТ в зарубежных университетах безусловно оказывает влияние на ОТ в современном российском высшем образовании. Так, если обратиться к ФГОС ВПО, то в качестве рекомендуемых ОТ в компетентностной модели называют: компьютерные симуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, тренинги, семинары в диалоговом режиме, телеконференции и т.д.

Теоретические основания современных ОТ активно разрабатываются в отечественной педагогике и дидактике высшей школы, что также оказывает влияние на понимание сути, структуры, классификации и особенностей проектирования и применения технологий в высшем образовании. Так, в научных и методических публикациях как синонимы используются такие термины, как «образовательная технология» «педагогическая технология», «технологии обучения». Необходимо отметить, что однозначного толкования этих терминов не существует. Исследователи¹ тем не менее, отмечают, что «образовательная технология» (технология в сфере образования) представляется несколько более широкой, чем понятие «педагогическая технология», так как образование включает, кроме педагогических, еще разнообразные социальные, управленческие, культурологические, экономические и другие смежные аспекты. Принципиальным является, что в понимании сути ОТ важное место занимает технологический подход к обучению (В.П. Беспалько, А.А. Вербицкий, В.В. Гузеев, М.В. Кларин, В.М. Монахов, Е.С. Полат, Г.К. Селевко), предусматривающий диагностическое управление учебным процессом, наличие обратной связи и гарантированное достижение поставленных целей. Практически все ученые главной сущностной характеристикой понятия образовательной технологии называют также системный подход к обучению, что находит свое подтверждение в документах Юнеско, где ОТ понимают как системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящих своей задачей оптимизацию форм образования.

¹ Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: в 2 т. Т.1. М., 2006 (Серия «Энциклопедия образовательных технологий»).

В данной работе будем придерживаться следующего определения: образовательная технология – это система научно и практически обоснованных форм, методов, приемов обучения, используемых в управлении образовательным процессом, направленным на достижение четко поставленной цели. Образовательная технология предполагает четко выраженные шаги (технологические операции), каждый из которых представляет микромодель всего образовательного процесса, т.е. имеет свою цель, содержание вплоть до результата обучения.

Основываясь на анализе научной и методической литературы, можно сделать вывод, что словосочетание «образовательные технологии» используется как собирательный термин, включающий весь перечень технологий, применяемых в системе современного высшего образования как вузовскими педагогами, так и другими субъектами (студентами, аспирантами, слушателями, соискателями), т.е. образовательные технологии рассматривают в связи с процессом конструирования образовательного процесса и реализацией этого проекта в вузовской образовательной практике².

Вот почему к образовательным технологиям относят обучающие и информационные технологии, технологии поиска научной и учебной информации, технологии компьютерной переработки учебной вузовской информации, технологии организации производственной практики студентов, технологии написания и защиты дипломного проекта, технологии подготовки и написания курсовой работы и др.

1.2. Сущностные характеристики ОТ

Одной из особенностей новых образовательных технологий является ощущение свободы творчества и полноценной жизни, которое переживают и запоминают ее участники. Оно исключает сухой академизм и входит в духовный опыт человека, то есть становится частью его культуры.

Из действующих педагогических методов работы образовательная технология приближается к исследовательским и проблемным методам обучения. Принципиальное отличие заключается в двух особенностях:

1. Проблемное обучение в основном опирается на логические противоречия и связи, а творческий процесс в образовательной технологии основан на чередовании бессознательного или осознанного не до конца творчества и последующего его осознания,

2. Проблема и направление исследования в образовательной системе, как правило, определяются педагогом, а в системе образовательных технологий проблемы преимущественно выдвигаются обучающимися. Степень вариативности заданий принципиально более значительная, чем в других методах работы, а это развивает эвристическое, ассоциативное мышление.

² Бордовская Н.В. Гуманитарные технологии в вузовской образовательной практике: теория и методология проектирования: учеб. пособие. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007.

Типы образовательных технологий зависят от целей и способов деятельности; временной продолжительности процесса и уровня познавательной активности студентов.

Практически образовательные технологии каждого типа объединяются задачами предметного преподавания, но несут в себе огромные возможности интегрированного обучения, так как реализуют цели образования комплексно. Особая роль при этом принадлежит творческому письму и работе со словом, которая важна на всех предметах и на всех этапах деятельности.

Цели образовательной технологии:

- создать условия для самоактуализации и самореализации обучающегося;
- предоставить возможность для конструирования собственного знания, для создания своего цельного образа мира;
- реализовать возможности самооценки и самокоррекции;
- выработать навыки интеллектуального труда, предоставляя обучающемуся право на ошибку и право на сотрудничество.

Задачи образовательной технологии:

- личностное саморазвитие;
- образовательная мотивация (повышение интереса к процессу обучения и активное восприятие учебного материала);
- креативность (формирование навыков и умений творческого постижения и осмысления нового знания);
- развитие культуры речи (формирование навыков аргументированного говорения и письма);
- формирование социальной компетентности (формирование коммуникативных навыков и ответственности за знание).

Принципы и правила ведения образовательной технологии:

1. Ценностно-смысловое равенство всех участников, включая руководителя.
2. Право каждого участника на ошибку: самостоятельное преодоление ошибки – путь к истине.
3. Безоценочность, отсутствие критических замечаний в адрес любого участника.
4. Предоставление свободы в рамках принятых правил (право выбора, право самостоятельности действий, право не участвовать на этапе предъявления результата).
5. Значительный элемент неопределенности, неясности загадочности в заданиях. Неопределенность рождает интерес и желание выйти из сложного положения, что стимулирует творческий процесс.
6. Диалог как главный принцип взаимодействия, сотрудничества, творчества (диалог участников, отдельных групп, диалог с самим собой, с

научным или художественным авторитетом). Рождается истинная коммуникативная культура.

7. Организация и перестройка реального пространства, в котором происходит образовательная технология в зависимости от задачи каждого этапа.

8. Ограничение роли преподавателя-руководителя как авторитета на всех этапах работы.

1.3. Виды и классификации образовательных технологий в вузе

Очень сложен вопрос классификации ОТ в практике высшей школы и соответственно определения видов тех или иных образовательных технологий. Попытка классифицировать и создать систему образовательных технологий в педагогике предпринята В.В.Сериковым. В разработанной им классификации критерием выбран вид опыта в содержании образования. Под системой образовательных технологий ученый понимает упорядоченное их множество, в котором каждому структурному элементу содержания образования ставится в соответствие способ организации его усвоения. Попытаемся представить образовательные технологии как дидактическую систему (принципы построения и место в общей логике учебного процесса). «Каждому виду опыта, включаемого в содержание образования, соответствует и своя технология, способ его освоения. В этом исходная позиция дидактики, так называемый принцип единства содержательного и процессуального компонентов обучения. Так, для знаниевого опыта, в структуре которого выделяются эмпирические и теоретические знания, ведущими являются, соответственно наглядно-эмпирические и задачно-деятельностные технологии. Для освоения способов деятельности значимы инструктирующие и тренинговые технологии. Для общекультурного опыта ведущую роль играют технологии создания ориентировочных основ видов деятельности и системы учебных задач с нарастанием самостоятельности и продуктивности. Для усвоения творческого опыта необходимы проблемные, интерактивные, исследовательские технологии. Личностный опыт как специфический компонент содержания образования не может осваиваться только через включение обучающихся в некоторую совокупность деятельностей, а предполагает более сложную детерминацию развития – ситуацию «открытия смысла», для актуализации которой могут быть применимы технологии - контекстные, диалогические, свободного выбора, совершения поступка и др. Компетентностный опыт требует имитационно-моделирующих, проектных технологий, своеобразных «жизненных практик», в которых только и может сформироваться компетентность».³

По критерию «парадигма образования» Н.В.Бордовская распределяет образовательные технологии на следующие группы: в рамках знаниевой па-

³ Сериков ВВ. Генезис содержательных и технологических характеристик образовательных систем // Общая педагогика: Избр. лекции. Волгоград: Перемена, 2004. С. 212

радигмы применяют технологии трансляции и усвоения знаний; информационной парадигмы - новые информационные технологии, деятельностной – технологии организации учебно- познавательной, учебно-игровой, учебно-поисковой деятельности студентов (технологии проблемного обучения, игровые технологии, технологии поэтапного усвоения знаний), культурологической парадигмы – технологии организации диалога разных культур и т.д., личностно-ориентированной парадигмы – технологии контекстного обучения, рефлексивного обучения, технологии «погружения», проектной парадигмы – технологии проектирования образовательной программы, проблемной лекции, нового вузовского учебника.

По основным формам организации образовательного процесса в вузе можно выделить: технологии чтения лекций, технологии проведения практических занятий (семинаров и практикумов), технологии организации самостоятельной учебной деятельности студентов, технологии проведения экзаменов и зачетов (технология организации мониторинга результативности учебной деятельности студентов). По доминирующим методам и принципам организации обучения в вузе выделяют: технологии проблемного обучения, технологии модульного обучения, технологии дистанционного обучения, технологии развивающего обучения, технологии объяснительно-иллюстративного обучения.

В образовательном процессе некоторых отечественных вузов стали применять новое понятие - стратегии обучения. В современной литературе в области образования большинство исследователей определяют учебную стратегию следующим образом. Стратегии обучения - это учебные модели, которые предполагают четкие результаты обучения и направлены на их достижение средствами специальным образом сконструированных программ. Спроектировать стратегию - это разработать цель, процесс усвоения содержания обучения, поддержку обучающихся и обратную связь.⁴ Отличие «стратегии обучения» от «технологии обучения», по мнению разработчиков, заключается в том, что первая отвечает на вопрос - «Что мы делаем, чтобы достичь тех или иных целей в обучении?»; вторая - «Как мы будем действовать, чтобы эффективно достичь целей обучения?».

1.4. Особенности информационных технологий в вузовском обучении

В теории и практике высшего образования отдельно выделяется группа образовательных технологий, основанная на применении компьютеров. Технологии, основанные на комплексном использовании современных электронных средств обучения, считают мультимедийными.

⁴ Образовательные стратегии и технологии обучения при реализации компетентностного подхода в педагогическом образовании с учетом гуманитарных технологий: методические рекомендации. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2008.

Компьютерная и цифровая грамотность становятся необходимыми на пути к успеху во всех сферах жизни. По мере изменений требований к образованию становится решающим понимание и умение пользоваться новыми средствами для обучения новым компетенциям. В то же время существует точка зрения, что технологии в обучении - это просто инструменты. А инструменты сами не способны учить.

В университетском образовании наработан целый комплекс информационных средств и технологий обучения, среди которых: технологии обучения с использованием компьютеров, методика компьютерного управления процессами обучения, интернет-технологии, методика обучения на основе Web-технологий и др. Весь этот комплекс новых обучающих средств получил название «образование с использованием информационных компьютерных технологий». Особую популярность в сфере обучения, по мнению ряда исследователей,⁵ получили Web - технологии, к основным достоинствам которых относят: возможности совершенствования обучения студентов; возможность выделения большего времени для работы со студентами на индивидуальных и групповых занятиях, обеспечение улучшения качества учебно-методических материалов.

Web-технологии позволяют студентам усваивать материал в любой форме (иллюстративной, звуковой, видео-, медиа-анимационной и др.), в любое удобное для него время, и в любом месте. Эта технология позволяет в значительной степени индивидуализировать обучение, т.е. ориентироваться не на «усредненного» студента, как это происходит в аудиторных условиях, а на любого студента с разными способностями усвоения учебного материала.

Обучение на основе Web-технологий не только стимулирует переход на интерактивное онлайн-обучение и дистанционное обучение, на формирование виртуальной реальности в образовании, благодаря скоростным каналам Интернет, но и оказывает мощнейшее воздействие на содержание преподавания в университете.

Многие исследователи высшего образования считают, что данные образовательные технологии могут выступать катализатором различных изменений в содержании, методах и качестве процессов преподавания и изучения, наиболее часто совершая перемены от лекционной формы обучения к конструктивным практико-ориентированным занятиям.

Библиографический список

Основной

1. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: в 2 т. Т.1. М., 2006 (Серия «Энциклопедия образовательных технологий»). С. 816 с.

⁵ Образовательные стратегии и технологии обучения при реализации компетентностного подхода в педагогическом образовании с учетом гуманитарных технологий: методические рекомендации. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2008.

2. Бордовская Н.В. Гуманитарные технологии в вузовской образовательной практике: теория и методология проектирования: учеб. пособие. СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. 408 с.
3. Сериков В.В. Общая педагогика. Избранные лекции. Волгоград. Перемена. 2004. 212-214 с.
4. Образовательные стратегии и технологии обучения при реализации компетентностного подхода в педагогическом образовании с учетом гуманитарных технологий: методические рекомендации. СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2008. 107 с.
Дополнительный
5. Вербицкий А.А. Компетентностный подход и теория контекстного обучения. М.: ИЦ ПКПС, 2004. 84 с.
6. Богословский В.А., Караваева Е.В., Ковтун Е.Н. и др. Переход российских вузов на уровневую систему подготовки кадров в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами: нормативно-методические аспекты. М.: Университетская книга, 2010. 249 с.
7. Гузеев В.В. Развитие образовательной технологии. М., 1998. URL: дата обращения 31.07.2012.
8. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М., Педагогика, 1989. 190 с.
9. Лазарев В.С., Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Принципы и процедуры проектирования структуры, содержания и условий реализации инновационных образовательных программ: методические рекомендации. М., 2006.

Глава 2. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ США И ОТДЕЛЬНЫХ СТРАН ЕВРОПЫ

В условиях работы по федеральным государственным стандартам важнейшее значение приобретают образовательные технологии - те методические инструменты, которые уместно использовать для конкретных целей в конкретной аудитории, с учетом периода и направления обучения, профиля, особенностей бакалавриата и магистратуры. В отечественной традиции разные исследователи либо понимают под образовательными технологиями систему средств обучения, либо весь образовательный процесс приравнивают к сумме образовательных технологий. В разных науках технология трактуется то как система организационных мер, то как комплекс приемов, то подчеркивается, что технология - это способ преобразования (вещества, энергии, информации) в процессе изготовления чего-либо. Технологию связывают и с процессом управления, и с контролем качества. Все это применимо и к дидактике высшей школы.

2.1. Особенности терминологии

В отличие от традиции, сложившейся за чуть более 250 лет существования университетов в нашей стране, где **образовательные технологии** – неотъемлемая часть *содержания* обучения, в высшей школе стран западной Европы и Америки – это, прежде всего, собирательный термин, обозначающий *формы* передачи и генерирования знаний на основе технической базы. В отличие от традиционных методов преподавания, ОТ на Западе разрабатываются уже не столько в рамках педагогической науки, сколько вырастают на стыке меняющихся потребностей дидактики и растущих возможностей информационных технологий.

С конца 1990-х годов технологическая сторона образования трансформировалась несколько раз, создавая новые типы методов и наполняя термин ОТ новым значением. Основные разночтения касались соотношения *человеческого фактора*, связанного с содержанием, контентом, и *медийного фактора*, связанного с формой, способом подачи и техническим носителем информации.

Так, например, в начале 2000-х на Западе популярным был перенос классической лекции из реальной аудитории в виртуальную, например, в виртуальный зал на популярной многофункциональной платформе Second Life. Компьютерный мирок Second Life пережил расцвет в первые годы этого тысячелетия, за несколько лет до прихода и распространения социальных сетей. Трехмерная аляповатая графика, хорошо знакомая студентам и молодым преподавателям по компьютерным играм 1990-х, «настоящая» география – с ее материками и морями, которые за реальные деньги, переведенные в секондлайфовские игрушечные доллары, можно было купить и видоизменить, аватары – анимированные фигурки, действующие от твоего имени – все это

вкупе с функциями чата и управления кругом общения обещало освежить различные сферы коммуникации от бизнеса до образования. Многие фирмы и учебные центры завели виртуальные филиалы. До сих пор в Second Life проводят занятия Стокгольмская Школа Экономики и Арканзасский Университет.

На том этапе технология играла вспомогательную роль, так как сам метод преподнесения информации не зависел от реальности или виртуальности среды. Роли (лектор и слушатели) и материалы (виртуальная доска вместо реальной) сохранялись без существенных изменений. Использование технической базы носило при этом, скорее, развлекательный и экспериментальный характер.

Сходная ситуация была и с первыми семинарами на платформах e-learning. На сайт загружались, прежде всего, доклады и домашние задания, отрывки из статей – возникла своего рода онлайн-хрестоматия по курсу. Преподаватель мог открыть и закрыть чат для дискуссий, установить срок, после которого технически невозможно было «сдать», т.е. загрузить курсовую работу. Участие студентов контролировалось преподавателем, поощрялось во время реальных занятий, учитывалось при подведении итогов изучения дисциплины.

Сегодня ОТ в западных университетах - это именно и прежде всего технологии, используемые в образовании. Иначе говоря, ОТ – понятие более узкое, чем вузовские методика и дидактика.

2.2. История и предпосылки становления

ОТ в США впервые нашли широкое применение в процессе тренировки солдат во время второй мировой войны, когда главным инструментом быстрой и эффективной подготовки масс стала документальная и мультипликационная кинопропаганда. Кинотехнология была легко воспроизводима и могла повсеместно обеспечить одинаковый уровень информации и инструктажа. Постепенно образовательное кино стало одним из излюбленных методов и в высшей школе.

С развитием и удешевлением компьютерных технологий стали возникать и разнообразные варианты использования компьютерных классов для обучения университетским специальностям. В направлениях, не связанных с компьютерами напрямую, научные исследования и студенческие проекты были случаями единичными, как, например, нашумевший в Германии во второй половине 1990-х годов проект под руководством ганноверского литературоведа д-ра Ильземанна по компьютерному анализу шекспировской драматургии⁶. Такие работы эффектно демонстрировали возможности компьютерных моделей и статистических исследований как инструментов, доступных

⁶ В частности исследование показало прямую зависимость важности персонажей в сюжете от количества и длины их реплик. К сожалению, эта закономерность имеет прямо противоположные причину и следствие, и очевидна и без компьютерного анализа

ученым. Однако одного только технического прогресса для возникновения ОТ как отдельного направления дидактики высшей школы было недостаточно.

Принципиальную роль в становлении ОТ сыграли две социально-педагогические предпосылки. Одна – это методологическая революция, произошедшая в 1970-е годы в странах западной Европы и Северной Америки, ориентированных на общие идеалы свободной и самостоятельной личности. К этому времени в системе образования нарастает неудовлетворение традиционными методами работы, в частности, устоявшимся распределением ролей учителя (сильного, всезнающего) и учеников (слабых, внимающих). В процессе поиска новых форм созревают новые педагогические теории, перекликающиеся с тезисами Рудольфа Штайнера, Бертольта Брехта, Марии Монтессори, суть которых сводится к тому, что процесс обучения делится на 3-4 стадии: получение и ознакомление с информацией (низкий обучающий эффект), критическая обработка информации, создание информации (максимальный обучающий эффект). В европейских вузах этого времени семинары становятся популярнее лекций, среди любимых методов – «мозговой штурм», групповые курсовые работы и доклады, взаимная проверка заданий и прочие формы партнёрского обучения (peer learning). У многих преподавателей появилась физическая возможность совмещать эти формы работы с имеющимися техническими ресурсами, такими как ftp⁷. Технологическая сторона этих методов иногда романтизировалась, поскольку новые ОТ воспринимались как символ если не равноправия, то сближения преподавателя и студентов через новые инструменты.

Вторая предпосылка для становления ОТ обозначается популярным понятием «веб 2.0». В соответствии с прогнозом визионера Тима О'Рейлли⁸ к 2003 – 2004 годам почти одновременно произошло изменение отношения широкой общественности к созданию и распространению информации. В контексте высшей школы такая смена парадигм «могла бы стать решающим элементом в создании множества виртуальных социальных сообществ и участия в них студентов, учителей, преподавателей и социальных работников»⁹ [Hossain & Aydin: 2011, 116]. Таким образом, созрела, институциональная готовность для принципиально новых ОТ.

Примечательно, что третьей решающей силой в распространении ОТ становится индустрия. Кроме общей тенденции к коммерциализации образования, важным фактором в привлечении внимания рынка явился резко возросший спрос на различные технические удобства, от компьютерных баз

⁷ Удаленный обмен электронными данными

⁸ Программист, гуманитарий и основатель серии влиятельных интернет-сервисов сформулировал ряд тезисов о сути интернета как среды для сотрудничества, а также об информационной наполняемости интернета через взаимодействие всех пользователей

⁹ «Web 2.0 technologies could be crucial tools for students, teachers, educators and social workers to build and participate in many virtual collaborative societies» – перевод на русский МФ

данных, таких как языковой корпус или метеорологический архив, до платформ удаленного обучения (e-learning).

Если раньше использование ОТ носило иллюстративный, вспомогательный характер, то теперь технические средства диктуют новые типы аудиторных и проектных занятий.

Например, в начале 2000-х годов медицинский факультет Бристольского университета разработал совместно с одной из крупнейших в городе больниц, Bristol Royal Infirmary, специальных тренировочных роботов, на которых можно было совершенствовать практические врачебные навыки. Данная технология позволяла в более широком объеме отрабатывать то, что возможно было отработать и на настоящих пациентах. В конце этого же десятилетия студенты-медики университета во Флориде (University of Florida) получили возможность уникальной тренировочной симуляции межличностного общения врача с пациентом [Ferdig et Al.: 2007: 50-53]. Система компьютерных камер и микрофон вместе с программой распознавания речи отслеживали вербальную и невербальную коммуникацию будущего врача с виртуальным пациентом, изображение которого проецировалось на стену. Среди прочих элементов коммуникации проверялась разница в реакции студентов на пациентов различной расовой принадлежности. С реальными людьми такие занятия были бы невозможны, поскольку особенность программы заключалась в том, что, кроме расовых признаков, «виртуальные люди» («virtual humans» – название программы) во всем остальном были абсолютно идентичны: от медицинских жалоб и физиологических параметров до социальных черт, отраженных в симулированной речи.

Сегодня техническое развитие опережает массовое распространение, апробацию и укоренение тех или иных методов преподавания и в европейских, и в американских университетах. Задуманный в узком коллективе разработчиков новый метод – это прежде всего продукт, который запускается в оборот через созданную специально для него среду, программу, прибор или даже понятие: например, m-learning – обучение через мобильные устройства, или paducation – обучение с использованием планшетных компьютеров (от iPad + education). Интерактивная доска или мультимедийный рабочий стол «продается» на выставках и презентациях с готовыми методическими разработками для разных специальностей. Фирмы щедро одаривают педагогов свежими идеями и забавными трюками для успешного внедрения их инновационного товара. Вместе с техникой учебным заведениям поставляется и технология, нередко в виде приходящего консультанта или серии мастер-классов для профессорско-преподавательского состава. В рекламных акциях используются типичные педагогические приемы: доклады, тренинги, вебинары.

2.3. Образовательные методы в отдельных вузах

Обратимся же теперь к самим **образовательным методам**, т.е. эквиваленту того, что в отечественной традиции понимается под ОТ.

Какие же ОМ сегодня распространены в высших учебных заведениях западных стран? Образовательные методы сегодня – это нечеткое множество, которое еще предстоит систематизировать. Мы приведем лишь отдельные примеры, которые можно найти на сайтах университетов Европы и Америки.

ОМ можно разделить на *общие*, применимые ко всем направлениям обучения, и *специальные*, характерные для конкретных направлений. Общие ОМ – это и традиционные лекции, и «теоретические и концептуальные занятия», как, например на географическом факультете Бристольского университета; доклады на семинарах, составление библиографии по избранной теме, проекты, лабораторные работы, коллоквиумы, консультации. Некоторые примеры специальных ОМ приведены ниже:

- факультет журналистики Нью-Йоркского университета предлагает первокурсникам сделать серию мини-репортажей и коротких интервью по теме семинара

- на факультете психологии в том же университете студенты разделяются на конкурирующие группы, решающие одну и ту же исследовательскую задачу. Побеждает группа, нашедшая максимально эффективный и творческий способ решения

- на одном из базовых курсов этого же факультета студенты должны отрецензировать две статьи, рассматривающие два различных подхода к одной и той же проблеме. Цель этого метода – научить студентов работать с профессиональной литературой

- при изучении нано-технологий в Бристольском университете на третьем году обучения в течение нескольких дней студенты проводят интенсивный исследовательский проект под руководством преподавателя

- студенты-педагоги Ганноверского университета нередко начинают новую тему с «круглого стола» или «экспертной группы» – ролевой игры, где студенты дискутируют на определенную тему с позиций специалистов, общественности, журналистов, политиков

- обязательным элементом курса педагогики в том же университете является экскурсия. Это самостоятельный вид практического занятия: весь семестр студенты посещают различные культурно-образовательные учреждения, в конце семестра студент представляет курсовой проект в виде комментированного интервью с кем-то из сотрудников посещенных мест

Примечательно, что наряду с теоретическими и практическими методами, контроль знаний в западных вузах также отнесен к ОМ. К ним относятся и устные экзамены, и компьютерное тестирование, и письменные самостоятельные работы, и экзамены, которые могут проходить в виде теста (выбор правильного варианта из серии ответов), комментированной контрольной (развернутый письменный ответ на каждый из вопросов) или эссе.

В отдельную группу стоит выделить те виды работы со студентами, которые напрямую связаны с технологиями. Например, на географическом факультете в Бристоле студенты производят сбор и компьютерный анализ географических данных, их индивидуальная лабораторная практика включает следующие компьютеризированные методы: удаленное считывание, моделирование среды, физический и химический анализ отложений, микрометеорологические наблюдения, анализ макроклимата и спутниковых изображений и численные методы исследований.

Интересно отметить, что практические ОМ на вузовских сайтах упоминаются чаще и описываются подробнее, чем теоретические. С точки зрения западных педагогов классические лекции вмещают максимальный объем информации по предмету и создают хорошую базу на начальных этапах обучения, но очень мало способствуют развитию самостоятельного аналитического мышления. Отсюда стремление показать практическую, «живую» сторону университетского образования. Нередко ОМ рассматриваются как дело сугубо преподавательское, know-how, и вообще не публикуются для всеобщего обозрения.

Выбор ОМ – это выбор языка общения преподавателя со студентом. Опыт различных западных университетов показывает, что он зависит не столько от страны или высшей школы, сколько от соответствия ОМ определенной специальности и педагогической цели. Так, например, информация, поданная в серии обзорных лекций по мировым религиям, несравнимо больше по объему со знаниями, полученными в ходе самостоятельных видов работы. В то же время, теоретическая лекция не в состоянии заменить химический или физический практикум в лаборатории. Студенты юристы должны вызубрить формулировки законов и сдать по ним экзамены, но о понятии «справедливость» они должны высказывать свои собственные представления, для чего подходят методы мозгового штурма, групповых дебатов, или wiki¹⁰.

Важно отметить, что в наиболее рейтинговых университетах мира при всем разнообразии ОМ ставка делается на индивидуализированность обучения. Гарвард, Оксфорд и Кембридж работают не с потоком студентов, а индивидуально, или в маленьких группах по 2-3 человека (до 6 в Стэнфорде). Тьюторинг обеспечивает настолько интенсивное обучение, что Оксбридж сокращает срок подготовки бакалавров до двух лет, а Гарвард готовит не по специальностям, а дает возможность «концентрации» вокруг одной дисциплины или блока различных дисциплин. Наиболее полно образовательные технологии отдельных ВУЗов Европы и США представлены в Приложении 1.

¹⁰ интернет-технология для создания самодельных энциклопедий, где все участники являются соавторами и могут редактировать статьи по своему усмотрению. Самый известный проект, базирующийся на этой технологии – это Википедия

2.4. Место ОТ в Дидактике высшей школы

ОТ занимают особое место в общей дидактике высшей школы, так как, прежде всего, они заполняют пробел в традиционном наборе методов.

Весь классический дидактический арсенал высшей школы можно распределить по двум осям. По одной оси располагаются *централизованные* и *децентрализованные* формы работы. Централизованная форма - это та, при которой преподаватель говорит, диктует, объясняет, декламирует, показывает, информирует, а студенты слушают, смотрят, записывают. Децентрализованная форма предполагает любые виды независимой работы студентов. Децентрализованная работа проводится студентом в группе или в одиночку, во время занятия или внеаудиторно.

Относительно другой оси мы рассматриваем формы работы с точки зрения процесса познания: мы говорим о *сопровожденном* и *самостоятельном* процессе. Сопровожденный процесс познания подразумевает, что во время передачи или генерирования знаний преподаватель осуществляет постоянный контроль и обмен мнениями (feedback). Самостоятельный процесс познания контролируется только на выходе (сдача работы, доклад, и т.д.), причем контроль может осуществляться как коллегами по рабочей группе, так и преподавателем или ассистентом. Таким образом, мы имеем графическую модель классических методов преподавания:

		сопровожденный процесс			
централизованная форма	экзамен	лабораторные эксперименты			децентрализованная форма
			групповое задание во время семинара		
				практика	
	лекция			квалификационная письменная работа	
		самостоятельный процесс			

Мы видим, что каждый метод тяготеет к какому-то из полюсов. Так, лабораторные эксперименты, например, проводятся децентрализованно (каждый изучает заданную тему сам), однако при прямом сопровождении преподавателя или ассистента. Лекция, в свою очередь, форма максимально централизованная, однако внимание каждого студента, также как и понимание изложенного, в полной мере сопровождать и контролировать преподаватель не имеет возможности.

Новые возникающие типы ОТ будут заполнять центральные участки, поскольку современные технологии позволяют уравновесить все четыре полюса: абсолютная самостоятельность выполнения определенных заданий все

же контролируется - и технически, и тематически - преподавателем (модератором). При том, что работа осуществляется формально децентрализованно – с каждого отдельного пользовательского места, фактически все функции находятся в руках преподавателя, то есть управление процессом происходит все же централизованно.

Особая роль ОТ заключается также в том, что они позволяют извлечь максимум информации об индивидуальном учебном процессе, понять не только итоговое решение, но и оценить ход мысли студента. Педагогическому анализу поддаются какие-то внутренние действия, сам процесс обучения, в нем открываются новые аспекты – ранее недоступные, или казавшиеся несущественными для преподавания.

Однако не стоит забывать, что будучи одной из важнейших техник выживания для человечества, образование является достаточно консервативной сферой. Передача знаний базируется всего на двух основных принципах: *имитации* (учитель показывает, как делать) и *инструкции* (учитель рассказывает, как делать). Именно поэтому любая *инновация* в области образовательных технологий должна выдержать полевые испытания и проверку временем, прежде чем занять твердое место в рабочей программе дисциплины.

Источники

1. Сайты университетов и отдельных проектов

- Бристольский Университет, Великобритания www.bristol.ac.uk
- Ганноверский Университет, Германия www.uni-hannover.de
- Миланский Университет, Италия www.unimi.it
- Стокгольмская Школа Экономики и Государственный Университет Арканзас на платформе Second Life <http://secondlife.com/destinations/learning>
- Нью-Йоркский Университет, США www.nyu.edu
- Гарвардский Университет, США <http://www.harvard.edu/>
- Колумбийский университет, США <http://www.columbia.edu/>
- Калифорнийский университет, США <http://www.ucla.edu>
- Университет Стэнфорд, США <http://www.stanford.edu/>
- Шекспировский проект <http://www.shak-stat.engsem.uni-hannover.de/welcome.htm>

2. Статьи

- Ferdig, Coutts, DiPietro, Lok, Davis (2007) *Innovative technologies for multicultural education needs*. In: *Multicultural Education & Technology Journal*. Vol. 1. Iss. 1, 47-63.
- Hossain & Aydin (2011) *A Web 2.0-based collaborative model for multicultural education*. In: *Multicultural Education & Technology Journal*. Vol. 5. Iss.: 2, 116-128.

Глава 3. ТЕЗАУРУС ИНТЕРКАКТИВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ¹¹

Компетентностный подход

Компетентностный подход в современном образовании предполагает нацеленность образовательного процесса не просто на передачу знаний учащимся, а на формирование у них готовности к осуществлению различных видов, операций и процедур профессиональной деятельности, а также умение эффективно взаимодействовать в сложном поликультурном меняющемся мире, т.е. на формирование широкого круга профессиональных и общекультурных компетенций.

В Концепции модернизации российского образования обозначено, что новым качеством образования является его ориентация «не только на усвоение обучающимся определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей»¹². Современное образование нацелено на создание условий получения обучающимися опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности, формирование современных ключевых компетенций в различных сферах жизнедеятельности, важнейшими из которых являются умение действовать в рамках согласованных целей и задач, соотносить свои действия с действиями партнера (учитывать мнение другого), умение кооперироваться, идти на компромисс; самостоятельно развиваться, если имеющиеся способности не соответствуют современным требованиям.

Не трудно заметить, что компетенции, на формирование которых направлена система подготовки современной высшей школы, не сводятся только к приобретению знаний, а предполагают их глубокое эмоционально-личностное осмысление и выработку новых поведенческих моделей, реализуемых как в профессиональной, так и, более широко, в социальной среде.

Компетенции можно рассматривать как новое психологическое образование личности, имеющее сложную структуру, основными компонентами которой являются:

- 1) когнитивный («что я знаю?», «что я думаю?»),
- 2) ценностно-эмоциональный («какова ценность полученных знаний для меня?», «что я чувствую?», «как я могу использовать приобретенные знания для регуляции своих психических состояний?»),

¹¹ В этом разделе предложен тезаурус - нормативный словарь ключевых слов и словосочетаний, через которые в современной науке принято описывать новую образовательную парадигму, связанную с внедрением ФГОС.

¹² См.: Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. С. 10.

3) деятельностный («что я умею?», «что я могу?»); интрапсихические и интерпсихические процессы регуляции поведения, операциональная готовность к осуществлению профессиональной деятельности),

4) коммуникативный («как эффективно взаимодействовать с партнерами по общению?», «как понимать других людей?», «как управлять совместной деятельностью с другими людьми?»); сформированность сложных социальных навыков) (см. рис. «Структура компетенций»).

Формирование компетенций возможно только через освоение обучающимися целостной системы знания и его опытного применения в условиях эффективного социального взаимодействия. Приобретению такого знаниевого, деятельностного и коммуникативного опыта служат основные модели обучения.

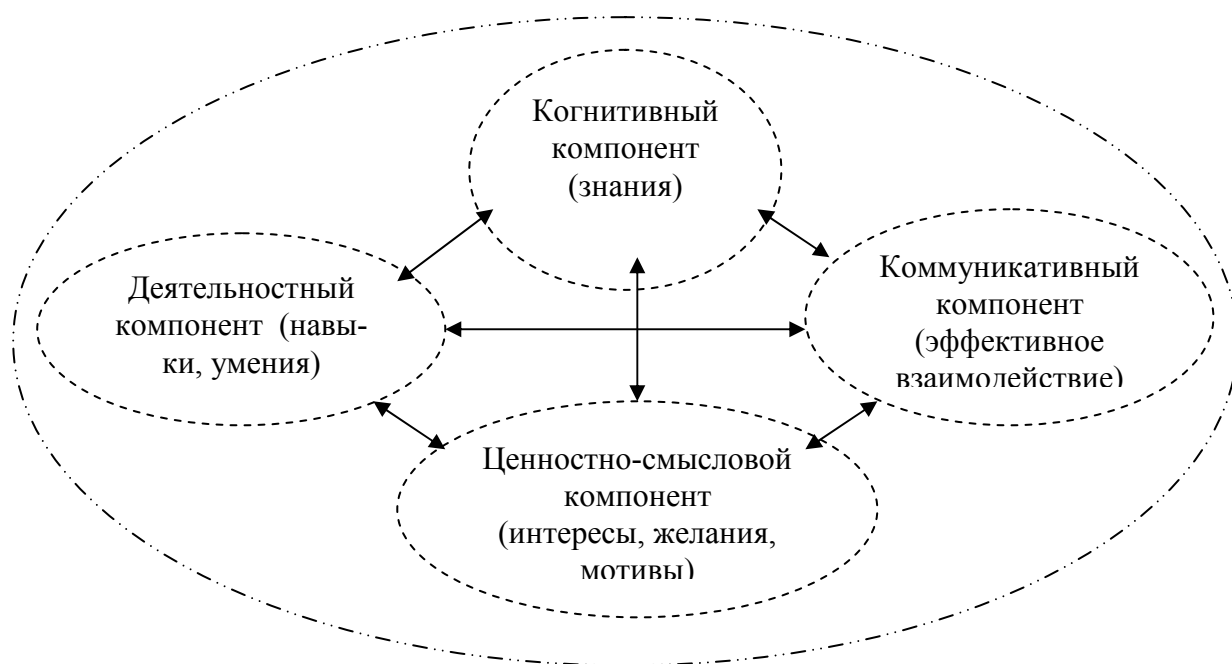


Рис. Структура компетенций

Основные модели обучения

К основным моделям обучения относятся:

1) пассивная модель - обучаемый выступает в роли "объекта" обучения (слушает и смотрит);

2) активная модель - обучаемый выступает "субъектом" обучения (самостоятельная работа, творческие задания);

3) интерактивная модель - обучение происходит в процессе взаимодействия обучаемого с другими субъектами образовательного процесса (моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем)¹³.

¹³ Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учебное пособие / ред. Е. С. Полат. - 3-е изд., испр. и доп. М.: Academia, 2008. 272 с.



Рис. Компетентностный подход и основные модели обучения

При пассивно-репродуктивной модели обучения наибольшую нагрузку получает знаниевый (когнитивный) компонент в структуре формируемых компетенций. Использование активной модели обучения наиболее способствует развитию деятельностного (навыки осуществления профессиональных операций и процедур) и ценностно-эмоционального компонентов (появляется переживание значимости приобретенного знания и мотивация его использования). Коммуникативный компонент в структуре компетенций формируется в условиях применения интерактивной модели обучения.

Современный компетентностный подход в образовании не может обойтись без какой-либо основной обучающей модели. Для формирования компетенций выпускника необходимы как пассивно-репродуктивные модели, принятые считаться традиционными, так и широкое использование активных, и интерактивных моделей обучения, часто называемых инновационными моделями в системе образования. Использование той или иной образовательной модели должно учитывать, какой из компонентов компетентностной структуры она призвана активизировать и развивать в первую очередь: знаниевый (когнитивный), деятельностный или коммуникативный.

Тезаурус технологии интерактивного обучения



Интеракция

Понятие «*интеракция*» (от английского «interact»: «inter» - «взаимный», «act» - «действовать») возникло впервые в социологии и социальной психологии и является одним из центральных в современной педагогике.

В психологии *интеракция* - это способность взаимодействовать или находиться в режиме беседы, диалога¹⁴ с кем-либо (человеком) или с чем-либо (например, с компьютером). Под социальной интеракцией понимается

¹⁴ Большой психологический словарь. 4-е издание / Сост. и общ. ред. Б. Мещеряков, В. П. Зинченко. М.: АСТ МОСКВА; СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. С. 246.

процесс, при котором индивиды в ходе коммуникации в группе своим поведением влияют на других индивидов, вызывая ответные реакции.

В современной педагогике термином «*интеракция*» обозначается *взаимодействие всех участников образовательного процесса, в ходе которого осуществляется обмен информацией, совместное изучение проблемных вопросов, моделирование ситуаций, оценка результатов учебного сотрудничества*¹⁵.

Обоснованию значимости интеракции для обучения и развития послужил целый ряд социально-психологических теорий. Согласно теории символического интеракционизма Дж. Мида, развитие, жизнедеятельность и создание человеком своего «Я» происходят в ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми¹⁶.

К. Левин, основатель теории групповой динамики, утверждал, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей, а также приобретение новых навыков легче осуществляются в групповом, а не в индивидуальном контексте¹⁷. Идеи интеракционизма и теории групповой динамики оказывают существенное влияние на общую, возрастную и педагогическую психологию, что, в свою очередь, находит отражение в современной практике образования и воспитания.

Интерактивное обучение

*Интерактивное обучение - это способ организации процесса познания в форме совместной деятельности обучающихся, при котором все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно изучают общие проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества, направленного на решение познавательных задач*¹⁸. Термин «интерактивное обучение» появился в работах по педагогике, описывающих процесс обучения как общение, кооперацию, сотрудничество равноправных участников¹⁹.

Основой интерактивного обучения является психология человеческих взаимоотношений и взаимодействий²⁰, служащая пониманию ценности и эф-

¹⁵ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. 176 с.

¹⁶ Философский энциклопедический словарь / Под ред. Л.И. Ильичева, П.Н. Федосеева, С.М. Ковалева, В.Г. Попова. М., 1983. С. 213.

¹⁷ Левин К. Динамическая психология: Избранные труды. М.: Смысл. 2001. 572 с.

¹⁸ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. 176 с.

¹⁹ Бадмаев Б. Ц. Методика преподавания психологии: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр "Академия", 2001. 304 с.; *Кларин М.В.* Интерактивное обучение — инструмент освоения нового опыта // Педагогика. 2000. № 7. С.13; *Руднева Е.Л.* Теоретические основы формирования жизненных и профессиональных ценностных ориентации студентов: Монография / Под ред. Б.П.Невзорова. Кемерово: изд-во КРИП-КиПРО, 2002. 302 с.

²⁰ Бадмаев Б. Ц. Методика преподавания психологии: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М. Издательский центр "Академия", 2001. С. 74.

фективности такого знания, которое добывается в совместной деятельности через диалог, полилог.

Логика образовательного процесса при интерактивном обучении выстраивается не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение. Прямое взаимодействие, обмен знаниями и опытом между участниками образовательного процесса повышает их мотивацию, служит источником их взаимообучения, взаимообогащения и способствует большей продуктивности обучения.

В. Б. Гаргай отмечает, что «развитие профессионализма всегда идет через "другого человека", который может быть представлен и непосредственно как живой субъект, и опосредованно как автор учебника или компьютерной программы»²¹. В интерактивном обучении осуществляется постоянная смена режимов деятельности: игры, дискуссии, работа в малых группах, небольшой теоретический блок (мини-лекция).

Интерактивное обучение подразумевает постановку вполне конкретных и прогнозируемых целей и задач, одна из которых состоит в создании комфортных условий образовательного процесса, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность и погружается в продуктивную совместную с другими деятельность.

Часто термин «интерактивное обучение» упоминается в связи с информационными технологиями, использованием ресурсов Интернета, дистанционным образованием. Компьютерные телекоммуникации позволяют вступить в интерактивный (письменный или устный) диалог, а также осуществлять активный обмен сообщениями между пользователем и информационной системой²². Компьютерные обучающие программы позволяют учащимся управлять ходом обучения, регулировать скорость изучения материала и возвращаться на более ранние этапы.

Технология

Термин «технология» (от др.-греч. слов: Τέχνη - искусство, мастерство, умение; λόγος - слово, учение) описывает научную область знания о практическом преобразовании действительности. Технологическое знание содержит информацию о способах, возможностях, целях и задачах использования различных технических инструментов и средств.

Любая технология включает в себя использование целой совокупности техник и может пониматься как система управления процессом преобразования определенной области действительности. Технология в той или иной мере направлена на реализацию научных идей, положений, теорий в практике. Поэтому технологическое знание занимает промежуточное положение между наукой и практикой.

Образовательная технология

²¹ Гаргай В. Б. Повышение квалификации учителей в США и Великобритании: интерактивная модель // Педагогика. 2004. № 8. С. 91.

²² Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2003. С.50.

Образовательная технология — это система научно обоснованных и практически разработанных форм, методов, способов, приёмов обучения, используемых в управлении образовательным процессом, направленным на достижение четко поставленных целей и регулируемым при помощи сформированных психолого-педагогическими принципов.

Реализация образовательной технологии представляет собой заранее спроектированный учебный процесс, гарантирующий достижение ясно обозначенных целей. Образовательную технологию можно понимать как целенаправленно используемый способ управления образовательным процессом, ориентированный на создание оптимальных условий для развития и обучения учащихся.

Интерактивная образовательная технология

Интерактивная образовательная технология представляет собой совокупность форм, методов, способов, приёмов обучения, предполагающих организацию активного взаимодействия субъектов образовательного процесса и их совместной познавательной деятельности с целью создания наиболее благоприятных условий для практического освоения и постижения теоретического знания учащимися.

Другими словами, интерактивная образовательная технология — это способ управления образовательным процессом при помощи системы интерактивных форм и методов обучения с целью оптимизации формирования профессиональных и общекультурных компетенций учащихся.

Интерактивная технология обучения одновременно решает три *задачи*: 1) учебно-познавательную (предельно конкретную); 2) коммуникационно-развивающую (связанную с общим эмоционально-интеллектуальным фоном процесса познания); 3) социально-ориентационную (результаты которой проявляются уже за пределами учебного времени и пространства)²³.

Интерактивный подход базируется на продуктивности, креативности, мобильности и опирается на научное мышление, формирование которого у обучающихся становится основной задачей образовательного процесса. Обучение на основе интерактивного подхода приводит к повышению мотивированности обучающихся, стимулированию их познавательной активности и творчества, всестороннему раскрытию и развитию способностей. Творческий характер обучения, увлеченность, позитивный настрой учащихся оказывают мотивирующее действие и на педагога, позволяя долго сохранять работоспособность и открывать новые ресурсы в постоянном образовательном процессе.

В основе функционирования интерактивной образовательной технологии лежат следующие принципы.

Принцип уважительного отношения ко всем участникам образовательного процесса: предполагается, что и все обучающиеся, и преподаватель

²³ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. 176 с.

должны проявлять по отношению друг к другу уважение, деликатность и осторожность.

Принцип равенства участников независимо от возраста, социального статуса и опыта.

Принцип ценностной ориентированности образовательного процесса: при выборе каждого методического шага важно ориентироваться на то, какая ценность при этом утверждается (или отрицается), ради чего это делается, почему используется тот или иной метод, прием.

Принцип позитивного восприятия действительности: при подведении итогов, анализе занятия, важным является не только разбор ошибок и неудач, особенно ценно увидеть достижения и удачи в работе каждого участника, а также их потенциальные ресурсы.

Принцип преимущественной ориентации на процесс: акцент делается на активности познания в процессе общения; основную ценность представляет не столько то, что *говорится*, сколько то, что *происходит* при этом в самом говорящем, с его *осознанием и открытиями в самом себе*²⁴.

Принцип качественного рассмотрения проблем: при оценке результативности курсов, семинаров большее значение имеют не внешние количественные показатели (количество обученных, реализация заранее составленной образовательной программы и т.п.), а более *глубокое и полное* рассмотрение одной или нескольких конкретных проблем участников, а также их внутренние изменения.

Принцип «здесь и теперь»: наиболее важным является разбор тех проблемных учебных ситуаций, которые имеют высокую степень актуальности для участников в данный момент, вызывающие живой интерес и значимые вопросы в настоящем.

Принцип наличия права каждого участника на собственное мнение по любому вопросу.

Принцип личностной критики: подвергнуться критике может только идея, но не личность.

Принцип относительности: все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

К принципам работы на интерактивном занятии можно отнести также *принцип сверхсуммативности опыта группы:* опыт работы группы больше, чем опыт преподавателя и больше, чем сумма опыта участников группы.

Технология интерактивного обучения предполагает четко выстроенную логику занятия, направленную на достижение поставленных целей и задач. Алгоритм проведения интерактивного занятия обычно предполагает: 1) этап подготовки занятия; 2) вступление с постановкой цели и задач занятия и целеполагания участников; 3) основную часть занятия, направленную непосредственно на решение поставленных задач; 4) подведение итогов (рефлексию участников совместной работы в группе).

²⁴ Братченко С.Л. Экзистенциальная психология глубинного общения: Уроки Джеймса Бюджентала. М.: Смысл, 2001. С.153.

Интерактивный подход предполагает использование системы специальных правил эффективного познавательного взаимодействия. Это приводит к изменению функций основных участников образовательного процесса вуза: преподавателя и студента. Преподаватель теперь выполняет роль не только учителя, ученого, транслятора информации, организатора взаимодействия и совместной деятельности в условиях непосредственного общения, но и роли управленца, тренера, тьютора, консультанта, и даже игротехника.

Результирующей моделью описания интерактивной образовательной технологии может явиться следующая схема.



Рис. Модель интерактивной образовательной технологии

В процессе организации, управления и контроля развития интерактивного общения преподаватель преимущественно использует косвенные приемы педагогической деятельности, предоставляя студентам самостоятельность в выборе средств достижения своих целей, адекватных учебных действий,

партнеров по деятельности. Основной задачей преподавателя становится организация взаимодействия со студентами, что требует владения интерактивной компетентностью, включающей в себя такие умения, как

- определение стратегии взаимодействия с обучающимися;
- организация групповой работы (распределение групповых ролей; четкая постановка цели и задач взаимодействия; интересная, способная дополнительно замотивировать формулировка проблемы; осуществление грамотного инструктажа; консультирование);
- управление групповым взаимодействием, создание «коммуникативного поля»;
- руководство дискуссией, полемикой;
- владение эффективной обратной связью;
- организация процедуры подведения итогов личностных и групповых достижений в ходе занятия;
- рефлексия собственных организаторских и управленческих умений.

Подготовка к интерактивному занятию начинается с формулировки его темы, которая непременно должна содержать проблему или актуальную задачу. Поскольку интерактивное обучение основано на психологии человеческих взаимоотношений и взаимодействий, перед преподавателем высшей школы встает задача ознакомления и постижения социально-психологических эффектов присутствия группы, личностной динамики в группе. Другой нелегкой задачей становится принятие отличной от привычной логики интерактивного образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение. Опыт и знания участников образовательного процесса служат источником их взаимообучения и взаимообогащения.

Эффективность интерактивной образовательной технологии описывается целым рядом ее преимуществ. Во-первых, интерактивные методы обучения позволяют интенсифицировать процесс понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач. Обучающиеся включаются не только в процесс получения, но и непосредственного («здесь и теперь») использования знаний, у них формируются продуктивные подходы к овладению информацией, исчезает страх высказать неправильное предположение (поскольку ошибка не влечет за собой негативной оценки, а создает возможность самостоятельной корректировки на основе описательного с опорой на факты характера обратной связи).

Во-вторых, интерактивное обучение повышает мотивацию и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем, формирует способность мыслить неординарно, по-своему видеть проблемную ситуацию, обосновывать свои позиции, побуждает к конкретным действиям, создает условия для переживания собственной успешности и значимости мнения оппонента.

В-третьих, интерактивная образовательная технология позволяет приобрести *опыт установления контакта*, опыт диалогической познавательной деятельности, установления ценностно-смысловых отношений с миром

(культурой, природой) как источника и стимула собственного личностного роста)²⁵. Интерактивная деятельность обеспечивает не только прирост знаний и умений, но и является необходимым условием для становления и совершенствования компетентностей (компетентность - доказанная готовность к действию) «через включение участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта»²⁶.

В-четвертых, интерактивная образовательная технология предполагает построение более гибкой и гуманной системы контроля за усвоением знаний и способами познавательной деятельности, основанной преимущественно на оперативной аналитической (а не оценочной) обратной связи.

Система интерактивных форм и методов обучения

Все интерактивные формы и методы обучения могут быть объединены в единую систему, поскольку основываются на одном общем принципе - принципе активного взаимодействия всех субъектов образовательного процесса, и служат одной общей цели – созданию наиболее благоприятных условий для формирования общекультурных и профессиональных компетенций учащихся.

Современная педагогика богата целым арсеналом интерактивных методов, методик и приемов. К ним относятся

- творческие задания,
- работа в малых группах,
- обучающие игры (ролевые игры, имитации, деловые игры и образовательные игры),
- использование общественных ресурсов (приглашение специалиста, экскурсии),
- социальные проекты и другие внеаудиторные методы обучения (социальные проекты, соревнования, радио и газеты, фильмы, спектакли, выставки, представления, песни и сказки),
- обсуждение сложных и дискуссионных вопросов и проблем («дискуссия в стиле телевизионного ток-шоу», дебаты, симпозиум),
- групповые методы решения проблем («Дерево решений», «Мозговой штурм», «Анализ казусов» и др.)²⁷.

Основное отличие интерактивных форм и методов от обычных состоит в том, что они направлены не только на закрепление уже изученного материала, но и на изучение нового. Интерактивные методы могут применяться при организации тематических занятий, дискуссий и обсуждений спорных вопро-

²⁵ Белова С. В. Диалог — основа профессии педагога: Учебно-методическое пособие. М.: АПКИППРО, 2002. С. 24.

²⁶ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. С. 12.

²⁷ Колесниченко А.К. Энциклопедия педагогических технологий: Пособие для преподавателей. СПб.: КАРО, 2002; Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение: Учеб. М.:ИПО Профиздат, 1991. 156 с.; Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: Методология разработки и практика проведения. М.: Дашков и Ко, 2005. 360 с.

сов, возникших в коллективе, временных творческих коллективов при работе над учебным проектом; для создания образовательных ресурсов: тренинговых материалов, творческих работ, аудио и видеоматериалов и др.

Для решения воспитательных и учебных задач могут быть использованы интерактивная экскурсия, видеоконференция, круглый стол, мозговой штурм, дебаты, фокус-группа, деловые и ролевые игры, case-study (анализ конкретных, практических ситуаций), учебные групповые дискуссии, тренинги²⁸.

Одна из функций этих методов связана с созданием комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что служит эффективным внешним фактором социально-психологической адаптации студентов, а сам процесс обучения делает более продуктивным.

Среди интерактивных форм и методов обучения наиболее известными и часто используемыми являются **дискуссия, игровые методы, кейс-метод, тренинг**.

Дискуссия

Метод учебной дискуссии проводится по конкретной проблеме в относительно небольших группах обучающихся (от 6 до 15 человек). Традиционно под понятием «дискуссия» понимается обмен мнениями в различных формах. Опыт истории показывает, что без обмена мнениями и сопутствующих ему споров не возможно ни развитие общества, ни развитие человека, особенно в сфере духовной жизни и профессионального становления.

Дискуссия как групповое обсуждение может принимать различный характер в зависимости от изучаемого процесса, уровня проблемности и высказанных суждений. Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссий тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии. Решение проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти теперь самим обучающимся.

Целью учебной дискуссии является процесс поиска объективно известного, но субъективно нового, с точки зрения обучающихся, знания. Этот поиск возможен в том случае, если групповая дискуссия управляется со стороны педагога. Для этого педагог, во-первых, создает и поддерживает определенный уровень взаимоотношений обучающихся — отношения доброжелательности и психологической безопасности. Во-вторых, педагог управляет процессом поиска истины, создавая условия, обеспечивающие правильность выводов.

Оптимально организованная учебная дискуссия имеет специфические черты:

²⁸ Байкова Л.А., Гребенкина Л.К., Педагогическое мастерство и педагогические технологии. М.: Пед. об-во России, 2001. 256 с.; Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение: Учеб. М.: ИПО Профиздат, 1991. 156 с.

1) высокая степень компетентности педагога-организатора в рассматриваемой проблеме и имеющийся практический опыт решения подобных проблем у слушателей;

2) высокий уровень методической подготовки педагога-организатора в управлении дискуссией; относительно низкий уровень импровизации со стороны педагога и одновременно достаточно высокий уровень импровизации со стороны обучающихся;

3) результатами учебной дискуссии являются высокий уровень усвоения обучающимися истинного знания, преодоление заблуждений, развитие диалектического мышления;

4) вариативность источников истинного знания: в зависимости от конкретной проблемной ситуации это либо педагог-организатор, либо обучающиеся, либо их взаимодействие.

Учебная дискуссия позволяет максимально полно использовать опыт слушателей, способствуя лучшему усвоению изучаемого материала. Не преподаватель говорит слушателям о том, что является правильным, а сами обучающиеся вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов, предложенных преподавателем. Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, формирования мотивации, переноса знаний и навыков из одной области в другую, изучения и проработки сложного материала.

Игровые методы

Ряд интерактивных методов обучения получил общее название «деловые игры», которые представляют собой в комплексе ролевую игру с различными, зачастую противоположными интересами ее участников и необходимостью принятия какого-либо решения в ходе игры. Ролевые игры помогают формировать коммуникативные способности, толерантность, умение работать в малых группах, самостоятельность мышления.

Деловые игры могут быть направлены на снятие определенных практических проблем или приобретение навыков выполнения конкретных приемов деятельности. Они проходят, как правило, в форме согласованного группового мыслительного поиска. От преподавателя требуется предварительная методическая подготовка при проведении ролевых игр.

Одни участники являются авторами, выражающими свою точку зрения; другие – реципиентами, воспринимающими авторский текст, строят образ того, что поняли; третьи могут быть критиками, которые, опираясь на результаты принятого решения, вырабатывает свою собственную точку зрения, более оформленную и совершенную; четвертые – организаторы коммуникации, согласуют все виды работ и превращает разрозненные усилия в целенаправленное движение в направлении решения задачи.

Завершается деловая игра подведением итогов, анализом ее результатов, наиболее значимых для практики. Дополнительно может проводиться рефлексия всего хода игры; динамики индивидуальных, групповых, меж-

групповых траекторий движения мыслительных процессов, образования коллективного мнения на основе изменений в межличностных отношениях.

Кейс-метод

Кейс-метод – анализ конкретных практических ситуаций (case-study – в англ. яз.). Этот метод предполагает переход от метода накопления знаний к деятельностному, практико-ориентированному подходу. В основе метода анализа конкретных ситуаций лежит описание конкретной профессиональной деятельности и эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия в ней. Кейс-метод служит тому, чтобы научить учащихся анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий. Материалом для анализа могут становиться реальные события и действия или искусственно сконструированные ситуации.

Данный метод анализа конкретных ситуаций сочетает в себе индивидуальную работу обучающихся с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом группы. Это позволяет развивать навыки командной работы, определения и анализа проблем, нахождения альтернатив и планирования действий по достижению целей. Этот метод имеет большое значение для развития коммуникативной компетенции в установлении межпредметных связей, презентации результатов проведенного анализа, оценке последствий, связанных с принятием решений.

В процессе анализа конкретной ситуации студент должен вжиться в предлагаемые обстоятельства, оценить обстановку, понять, в чем суть проблемы, а также определить свою роль в ее решении и выработать целесообразную линию поведения. Метод анализа конкретных ситуаций можно разбить на этапы:

- подготовительный этап,
- ознакомительный этап,
- аналитический этап,
- итоговый этап.

На подготовительном этапе преподавателем разрабатывается «конкретная ситуация», конкретизируются цели, создается приблизительный сценарий занятия. При подготовке преподаватель должен учитывать ряд следующих обязательных требований.

- Предлагаемая для анализа ситуация должна логично продолжать содержание теоретического курса и соответствовать будущим профессиональным потребностям студентов.

- Сложность описанной ситуации должна соответствовать уровню возможностей студентов, с одной стороны, быть по силам, а с другой, вызывать желание с ней справиться.

- Учащимся должны быть предоставлены четкие инструкции работы над конкретной ситуацией.

Задачами ознакомительного этапа являются знакомство учащихся с содержанием конкретной профессиональной ситуации, индивидуальной или групповой, и их вовлечение в живое обсуждение.

Успех аналитического этапа в групповой работе зависит от следования следующему алгоритму:

- 1) выявление признаков проблемы,
- 2) постановка проблемы и ее ясная, четкая, краткая формулировка,
- 3) предложения различных способов действия,
- 4) выработка альтернатив и их обоснование,
- 5) анализ положительных и отрицательных решений,
- 6) постановка первоначальных целей и оценка реальности их воплощения.

Данный метод тренирует умение принятия чужих вариантов решения проблемы без предвзятости, развивает функции анализа профессиональных ситуаций, расширяет представление о возможных способах и ресурсах преодоления возникающих сложностей, готовит к выработке самостоятельных решений.

Тренинг

Под тренингами понимают такое обучение, в котором основное внимание уделяется практической отработке изучаемого материала, когда в процессе моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся имеют возможность развить и закрепить необходимые знания и навыки, изменить свое отношение к собственному опыту и применяемым в работе подходам.

Понятие тренинг имеет общее собирательное значение. В тренингах обычно широко используются различные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных ситуаций и групповые дискуссии.

Тренинг является одним из методов социально-психологической работы. В образовательном процессе тренинг применяется как групповая форма организации обучения. Обучающий тренинг представляет собой, как правило, комплексное использование интерактивных методов и приемов обучения.

Тренинговое движение берет свое начало с создания первой тренинговой лаборатории (Национальной лаборатории тренинга США) в середине 1940-х годов в Бетеле под руководством К. Левина. Одной из главных идей сторонников тренингового движения и лежащей в его основе теории групповой динамики является следующее утверждение К. Левина: большинство эффективных изменений в установках и поведении людей происходит в групповом, а не в индивидуальном контексте²⁹. Как правило, люди живут и работают в группах, но чаще всего они не отдают себе отчета в том, как они в них участвуют, какими их видят другие люди, каковы реакции на их поведение со стороны окружающих. Поэтому, чтобы обнаружить и изменить свои установки, выработать новые формы поведения, человек должен преодолеть свою ауθενность и научиться видеть себя глазами других.

²⁹ Левин К. Динамическая психология: Избранные труды. М.: Смысл. 2001. 572 с.

Тренинговая группа (Т-группа) определялась как собрание различных по своим индивидуально-психологическим особенностям индивидов, встретившихся с целью исследовать межличностные отношения и групповую динамику, которую они сами порождают своим взаимодействием. В Национальной лаборатории тренинга США создавались программы работы групп тренинга базовых умений. Т-группы становились площадкой для эффективной подготовки управленческого персонала, менеджеров, политических лидеров, которых обучали эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность.

Некоторые Т-группы становились ориентированными на выяснение жизненных ценностей человека, усиление чувства его самоидентичности, в дальнейшем они получили название *групп сензитивности*.

В 1950-х годах в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М.Форверга был разработан метод, названный *социально-психологическим тренингом*, средствами которого выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков, полезных не только для повышения личностной успешности в группе, но и для перенесения опыта в сферу профессиональной деятельности.

В 1960-х годах возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии К. Роджерса движение *тренинга социальных и жизненных умений*, который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития.

Социально-психологический тренинг получил широкое распространение и в отечественной практике. Одной из первых в нашей стране монографий, посвященных теоретическим и методическим аспектам социально-психологического тренинга стала работа Л. А. Петровской³⁰. Сегодня этот метод активно используется в системе образования с детьми, педагогами, родителями; в социальной и производственной сфере, с руководителями предприятий и организаций.

Первоначально, будучи разработанным в психологии, тренинг являлся методом практической психологии и применялся с целью развития компетентности в общении, а также для развития разнообразных психических структур и личности в целом.

Область применения тренинга в современной практике значительно расширилась, а определения тренинга стали дополняться новыми пониманиями. Так, А.П. Ситников отмечает: «Тренинги (обучающие игры) являются синтетической антропотехникой, сочетающей в себе учебную и игровую деятельность, проходящей в условиях моделирования различных игровых ситу-

³⁰ Петровская Л. А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989. 216 с.

аций...»³¹. При этом под *антропотехникой* он подразумевает такую составляющую акмеологической практики, которая направлена на преобразование «естественно данных человеку способностей» и формирование на их основе культурного феномена профессионального мастерства.

Целями специально организованных тренингов становятся обучение новым психологическим техникам общения, овладение знаниями, умениями и навыками эффективного социального поведения и организации продуктивного взаимодействия с другими людьми, решение групповых и личностных проблем, обучение и подготовка профессиональных кадров³². Тренинг все чаще стал применяться в обучении взрослых для моделирования ситуаций межличностного взаимодействия в процессе отработки каких-либо навыков. В практике высшего образования используют сенситивный, коммуникативный, мотивационный тренинги, интеллектуальные тренинги по развитию мышления (и речи как его выражения) и др.³³ Выбор направленности тренинга зависит от особенностей участников (возрастные, профессиональные и т. п.); тематики и задач курсов или характеристики анализируемых ситуаций; уровня сложности проблем слушателей или организации.

В зависимости от приоритетных целей обучения выделяют следующий виды тренинга:

1) *тренинг как тренировка*, в результате которой происходят формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения;

2) *тренинг как форма активного обучения*, целью которого является, прежде всего, передача знаний, а также развитие некоторых умений и навыков;

3) *тренинг как метод создания условий* для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем³⁴.

В основе тренинга лежит групповое взаимодействие (интеракция), направленное на оказание помощи каждому участнику в решении разнообразных психологических и профессиональных проблем и самосовершенствовании.

³¹ Ситников А. П. Теория, методика, психотехнологии. М.: Технол. шк. бизнеса, 1996. С. 144.

³² Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: Социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. Вып. 1-2. М.: Луч, 1993. 72 с.

³³ Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии // Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л. М. Митиной. М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. С. 66-78; Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: Социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. Вып. 1-2. М.: Луч, 1993. 72 с.; Ли Д. Р. Практика группового тренинга. СПб.: Питер, 2002. 224 с.; Ситников А. П. Теория, методика, психотехнологии. М.: Технол. шк. бизнеса, 1996. 429 с.

³⁴ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. С. 115.

В группе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров в атмосфере благожелательности, принятия и поддержки. К условиям проведения тренинга относятся:

- наличие постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение нескольких дней;
- соблюдение принципов психологически безопасного общения;
- определенная пространственная организация (чаще всего работа в одном и том же отдельном помещении, когда участники большую часть времени сидят в кругу);
- акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»;
- применение активных методов групповой работы;
- вербализованная рефлексия по поводу собственных чувств и происходящего в группе;
- атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

При проведении тренингового занятия используются разнообразные конкретные упражнения, приемы и техники: групповая дискуссия, игровые методы, методы, направленные на развитие социальной перцепции и др., однако специалисты выделяют несколько базовых методов тренинга. К ним традиционно относят такие интерактивные методы, как групповая дискуссия и ситуационно-ролевые игры³⁵.

Групповая дискуссия в тренинге

Групповая дискуссия в тренинге - это совместное обсуждение какого-либо спорного вопроса, позволяющее прояснить (а возможно, изменить) мнения, позиции и установки участников группы в процессе непосредственного общения³⁶. Дискуссионный метод служит приобщению участников к интерактивному взаимодействию, демократическому образу поведения, способствует психотерапевтической разрядке групповой напряженности, стимулирует глубинные ассоциации и анализ конкретных проблемных ситуаций.

Целями групповой дискуссии в тренинге могут быть

- предоставление участникам возможности увидеть проблему с разных сторон (это уточняет взаимные позиции, уменьшает сопротивление восприятию новой информации от ведущего и других членов группы),
- осуществление групповой рефлексии через анализ индивидуальных переживаний;

³⁵ Ковалев Г. А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах Запада // Психол. журнал. 1989. Т. 2. № 1. С. 110-120; Петровская Л. А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989. 216 с.

³⁶ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. С. 118.

- усиление сплоченности группы и одновременно облегчение самораскрытия участников.

Дополнительными целями дискуссии могут являться актуализация и разрешение скрытых конфликтов, устранение эмоциональной предвзятости в оценке позиции партнера путем открытых высказываний или предоставление возможности участникам проявить свою компетентность и тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Формы групповой дискуссии в тренинге классифицируются по разным основаниям. Например, выделяют *структурированные* и *неструктурированные* дискуссии. В структурированной дискуссии задается тема для обсуждения, а иногда и четко регламентируется порядок проведения, к ним относятся формы, организованные по принципу «мозговой атаки»). В неструктурированной дискуссии ведущий пассивен, темы выбираются самими участниками, а время проведения формально не ограничивается.

В соответствии с характером обсуждаемого материала выделяют: *тематические* дискуссии, в которых обсуждаются значимые для всех участников тренинговой группы проблемы;

биографические, ориентированные на прошлый опыт;

интеракционные, материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы.

Дискуссионные методы могут применяться при разборе разнообразных ситуаций из практики работы или жизни участников, при анализе предлагаемых ведущим сложных ситуаций межличностного взаимодействия и в других случаях.

Иногда групповая дискуссия становится главнейшим, а иногда и единственным методом групповой работы в тренинге. Чтобы не допустить ее превращения в конфликт мнений, жесткую полемику, организатор должен уметь проводить свою линию, выслушивать каждого участника и демонстрировать уважение ко всем точкам зрения.

Игровые методы ведения тренингов

Игровые методы ведения тренингов включают ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые³⁷ и другие игры. По мнению многих исследователей, применение игровых методов в тренинге чрезвычайно продуктивно:

- на начальной стадии групповой работы игры являются незаменимым способом преодоления скованности и напряженности участников (см. *Приложения 2-3*);

- благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, усваиваются новые поведенческие навыки, обретаются казавшиеся недоступными ранее способы оптимального взаимодействия с другими людьми (см. *Приложения 4-5*),

³⁷ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. С. 119.

- в игре тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения;

- игра эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека, проявления искренности и открытости;

- игра становится мощным психотерапевтическим и психокоррекционным средством не только для детей, но и для взрослых.

Механизмы управления групповым процессом в тренинге

Групповая динамика - это процесс, на который можно воздействовать, ускоряя или замедляя его. Руководители используют для этого различные *механизмы управления групповым процессом*³⁸, владение которыми и составляет основу профессионализма ведущего тренинговых групп. Каковы же эти механизмы?

1. Одним из механизмов управления групповым процессом является грамотная *постановка целей и задач работы группы*. Именно цели и задачи будут в дальнейшем определять и состав группы, и психотехнические средства, и критерии оценки достигаемых результатов работы. Одной из распространенных ошибок начинающих тренеров является нечеткое, размытое представление о целях и задачах проводимой тренинговой работы и сосредоточение на собственных догадках, интерпретациях информации, своих чувствах. Ведущие группы так сильно бывают увлечены подбором психологических приемов, упражнений, игр, что это приводит в дальнейшем к бессмысленному манипулированию с различными психотехническими средствами.

2. Другим механизмом управления групповым процессом еще на подготовительной стадии тренинга является *изучение индивидуальных особенностей потенциальных участников и их уровня подготовки к решению актуальных задач* совместной работы. При подборе психотехнических средств и методов достижения желаемого результата тренер обязан помнить, что та или иная форма групповой работы, призванная решать конкретные поставленные задачи, требует также учета индивидуальной специфики реагирования каждого потенциального участника. Определенное значение для организации и планирования работы могут иметь количество человек в группе, которое необходимо учитывать в связи с подготовкой рабочего пространства и расположения участников в аудитории. Наиболее эффективной пространственной формой организации группы является круг, который способствует наиболее оптимальному общению и установлению прямых контактов в группе.

3. Грамотное планирование и подготовка к тренинговому занятию – еще один эффективный механизм управления рабочим процессом. Подготовка тренера включает в себя:

³⁸ Фролова С. В. Психотехнология групповой работы: Учеб.-метод. пособие для магистров, обучающихся по направлению «Психология». – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 2011. С. 43-48.

- 1) формирование плана-сценария тренинга;
- 2) настрой слушателей на активное участие в решении проблемы, выносимой на тренинг (это можно сделать, например, посредством заблаговременно вручаемых им вопросов-проблем по изучаемой теме);
- 3) самоподготовка преподавателя-тренера (продумывание своего поведения на тренинге: как ставить вопросы, как реагировать на ответы или реплики, на спорные ситуации; драматизировать ситуацию спора или соглашаться с одной из спорящих сторон; высказываться самому или требовать высказывания вариантов решения от участников группы; как реагировать на явно неверные решения; как и когда делать обобщающие выводы и т.д.)³⁹;
- 4) распределение ролей между участниками, хотя роли могут получить не все, а большинство окажутся в роли как бы сторонних наблюдателей и невольных критиков, и в этом качестве будут принимать самое деятельное участие в тренинге;
- 5) подготовка помещения, необходимых материалов (бейджики, таблички, маркеры, скотч, бумага для индивидуальных и групповых упражнений и т.п.).

4. Довольно эффективным и обязательным механизмом управления групповым процессом является выработка участниками группы совместно с ведущим правил и норм групповой работы. Правила и нормы способствуют установлению равноправных отношений в группе, атмосферы психологической безопасности и усилению чувства стабильности, а также позволяют в определенных ситуациях корректировать невыполнение норм. Кроме того, отдельные правила могут являться подкрепляющим стимулом в выработке нужных психологических качеств у участников группы. Например, правила могут способствовать обучению оказывать эффективную обратную связь и поддержку друг другу.

Как показывает опыт, целесообразно сразу предложить участникам некоторые правила, обязательные для соблюдения в группе. Среди характерных для подавляющего большинства тренинговых групп правил назовем следующие.

Активность. Тренинг относится к интерактивным методам обучения и развития, поэтому активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательным. Оно подразумевает включение всех участников в решение общих групповых задач, безусловное право высказываться по завершении упражнений.

Принцип «Я-высказывания». Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний с использованием личных местоимений единственного числа: «Я чувствую...», «Мне кажется...». Запрещается использовать рассуждения типа: «Мы счита-

³⁹ Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. С. 116.

ем...», «У нас мнение другое...» и т.п., перекладывающие ответственность за свои собственные чувства и мысли на других. Это важно потому что напрямую связано с одной из задач тренинга - научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть.

Безоценочность. Данное правило означает исключение личностных оценок в группе. Вместо оценок участники говорят о своих ощущениях, предположениях, возникающих по поводу чего-либо происходящего в группе, используя описательный характер.

Правило «здесь и теперь». Обсуждение происходящего или уже произошедшего осуществляется с точки зрения настоящей ситуации и чувств участников, возникающих в данный момент.

Правило толерантности. Каждый имеет право быть тем, кем он хочет быть. Принятие данного положения означает уважительное отношение к праву других людей иметь собственное мнение и осуществлять свои жизненные выборы.

Фиксация внимания на сильных, позитивных сторонах происходящего. Данное правило позволяет тренировать способность замечать и находить личностные и социальные ресурсы, необходимые для достижения поставленной цели.

Правила разрабатываются, уточняются, обсуждаются и принимаются всеми участниками группы. Правила также могут меняться по мере появления необходимости, возникающей в работе группы.

5. Использование подготовительных или ориентирующих упражнений выступает действенным качественным катализатором развития группы. Подготовительные упражнения способствуют созданию атмосферы взаимного доверия, позволяют настроить участников на активное взаимодействие и снять у некоторых из них излишнюю тревогу. Решению таких задач служат игровые упражнения, выполнение которых потенциально располагает к переживанию положительных эмоций и исключает психологические риски переживаний в связи с неуспехом или оцениванием личности (см. *Приложения 2-3*).

6. Обучение целеполаганию участников группы – еще один механизм управления процессами взаимодействия и ожидаемых изменений. Данный механизм способствует развитию способности осознания собственной динамики участниками. Умение определять свои актуальные жизненные задачи и ставить реалистичные цели достижения своих потенциальных возможностей помогает быть довольно успешным в собственном развитии и максимально использовать социально-психологические ресурсы группы. В самом начале работы ведущий информирует участников тренинга о том, какие общие задачи им предстоит решить в ходе занятия и что они могут получить в результате обучения на тренинге. Затем тренер предлагает каждому из участников выразить свое отношение к общей групповой задаче и сформулировать каждому свою индивидуальную задачу на время работы в группе. Можно также предложить осознать свои представления о том, в какой сфере профессио-

нальной деятельности возможно применение полученного опыта. Тем самым создается активное внутренне мотивированное включение участников в групповую работу.

Постановка индивидуальных задач слушателями, инициируемая ведущим, позволяет делать процесс выработки необходимых навыков более осмысленным, осознанным, целенаправленным и получить желаемые результаты. К функциям целеполагания относится построение образа желаемого результата, без которого невозможно его достижение; создание условий для осознания своих стремлений и желаемых изменений. Впоследствии сопоставление полученного в ходе тренинга опыта с формируемым вначале образом желаемого результата способствует получению эмоционального удовлетворения и большей гармонизации личности в целом.

7. Достижение стадии продуктивно и слаженно работающей группы и эффекта социально-психологической поддержки, облегчающего раскрытие и развитие участников, во многом зависит от способностей и умений ведущего устанавливать доверительные отношения. К важным психологическим механизмам установления доверия относится *эмпатия* – способность сопереживания и понимания другого человека на уровне чувств, возможность переживания тех же эмоциональных состояний в данный момент, что и партнер по общению.

8. Лучше понять, настроиться на одну волну с участниками позволяет еще один механизм - *раппорт*. Под раппортом (от франц. rapport – связь, сообщение) широко понимается присоединение к другому человеку на вербальном и на невербальном (например, присоединение к позе тела, синхронизация дыхания с партнером по общению и т.д.), психофизиологическом уровне.

9. *Эмоциональная поддержка* ведущего имеет огромное значение в развитии процесса важных изменений в состояниях, процессах и свойствах участников групп. Она может осуществляться в высказываниях, отражающих одобрение, сочувствие, и готовности эмоционального принятия. Эмоциональная поддержка может использоваться не только как инструмент для установления контакта, но и как средство регулирования содержательной стороны поведения. Избирательное подкрепление определенных действий, высказываний может способствовать самораскрытию и эффективному изменению участников группы.

10. *«Стимуляция»* - это побуждение к размышлениям в каком-то определенном направлении, поиску решения определенных задач и высказываниям различного функционального значения. Основная цель использования «стимуляции» – максимальная мобилизация самостоятельной когнитивной деятельности участника группы в решении проблем. Стимуляция может строиться в форме вопроса. Существенную роль играет непрякая стимуляция, когда ведущий использует высказывания других членов группы для коррекции направления обсуждения.

11. Обучение искусству прямой коммуникации становится весьма эффективным за счет привлечения потенциала упражнений, направленных на усиление межличностной чувствительности и развитие умения устанавливать взаимоотношения (см. *Приложения 4-5*).

12. Эффективность решения задач зависит от характера взаимодействий в группе. Развитию безопасного, психотерапевтического взаимодействия способствует умелое использование упражнений – катализаторов, предвещающих процессы в группе. В качестве таких «катализаторов» могут использоваться методики, выполняющие различные функции, например, ослабления дискомфорта участников, повышения групповой сплоченности и т.д.

13. Механизм обратной связи – один из главенствующих в работе группы. Он способствует лучшему осознанию участниками самих себя, укреплению уверенности в своих силах, а также служит эффективным подкрепляющим фактором для желаемых изменений и выработки нужных навыков. Чтобы обратная связь вызывала наименьшее психологическое сопротивление, она должна:

- быть желательной;
- носить максимально описательный характер (оценки в группе не даются);
- ориентироваться преимущественно на фиксацию положительных изменений;
- относиться к обсуждаемому в группе событию.

Обратной связи мешает оценочное взаимодействие. Поэтому ведущий стремится к тому, чтобы в группе предупредить и корректировать все оценки. Примеры оценочных высказываний: «Ты бездельник!»; «Ты совершенно не умеешь разговаривать с людьми!». Примеры безоценочных высказываний описательного характера: «Опять ты не выполнил задание, и это меня огорчает»; «Ты сейчас не скрываешь своего недовольства, бурно его проявляешь, мне это неприятно и отбивает всю охоту слушать тебя».

Выделяют 3 уровня обратной связи: 1) описание событий, 2) разъяснение эмоциональной реакции, 3) объяснение мотивов поведения.

Обратная связь эффективна, если она:

- содержит намерение помочь,
- осуществляется с полным вниманием,
- выражается конкретно, прямо, а не косвенно,
- поощряет человека к формированию собственной оценки, а не к восприятию чужих выводов,
- своевременна,
- содержит предложения об альтернативных способах поведения,
- проверена и отрегулирована (проверка: насколько полученная информация совпадает с ощущениями других).

В ходе обратной связи в групповой работе должна установиться связь между эмоциональной отдачей и эмоциональным получением. В самом начале групповой работы, когда еще участники не достигли определенной степе-

ни доверия и испытывают трудности самораскрытия в группе, можно использовать прямые или косвенные наводящие вопросы для эмоционального отреагирования по завершении работы. Например, ведущий может предложить ответить на следующие вопросы:

- *Каким цветом вы бы нарисовали свое настоящее состояние?*
- *Как вы себя чувствуете сейчас?*
- *Как менялось ваше состояние в течение занятия?*
- *Возникали ли трудности в ходе занятия?*
- *Что показалось вам наиболее позитивным важным опытом?*

14. Использование ритуалов. Ритуалами в групповой работе могут являться определенные постоянные формы приветствия в начале занятия и прощания по его окончании. Ритуалы позволяют по аналогии с действием условных сигналов легко и быстро включаться в работу и переключаться с одного режима деятельности на другой.

15. Другим механизмом в управлении групповым процессом может явиться умелое владение ритмом занятия. Хорошее чувство ритма деятельности ведущего позволяет своевременно и эффективно чередовать эмоционально насыщенные упражнения с рациональными, активизирующими с релаксирующими (см. Приложение б) и т.д.

16. Логика развития процесса взаимодействия в ходе занятия. В ходе одного отдельного занятия группы могут использоваться все вышеперечисленные механизмы управления групповым процессом, однако эффективность их применения зависит от своевременности использования и их соответствия содержанию ситуации взаимодействия в группе, общему групповому настрою и поставленным участниками задачам. Помимо уникальности ситуации каждого отдельного занятия существует *общая логика развития группового процесса в течение одной встречи*, которая обусловлена последовательностью решаемых задач, общих для всех занятий. Общая для всех занятий последовательность этапов отражена в таблице 1.

Таблица 1.

Последовательность этапов тренингового занятия

№ этапа	Содержание этапа
1	Приветствие участников
2	Постановка задач занятия и целеполагание участников
3	Обращение внимания к правилам работы в группе
4	Разминка (игровые упражнения, позволяющие настроиться на активное доверительное, психологически безопасное взаимодействие в группе)
5	Основная часть (способствует решению основных задач данного занятия)
6	Обратная связь и подведение итогов занятия
7	Прощание участников

Эффективность группового процесса во многом зависит от умения ведущего при построении и осуществлении плана каждого занятия следовать этой общей логике последовательности этапов работы. Выпадение одного из этапов может весьма негативно сказаться на эффективности работы в группе. Каждый из этапов призван выполнять свои функции в общем групповом процессе взаимодействия, отличаться по длительности от остальных и принимать различные формы реализации в зависимости от характеристик групп и общегрупповых и индивидуальных задач.

Методика построения тренингового занятия⁴⁰

Как и проектирование всего тренинга, планирование каждого тренингового занятия начинается с постановки целей и задач – самого первого механизма управления групповым процессом. Затем ведущий выстраивает предполагаемый ход занятия, подбирая для решения поставленных задач рабочей встречи особые упражнения, игры, процедуры, психотехники.

Начальной точкой отсчета тренингового занятия (сессии) является приветствие участников группы. Эта процедура является стартовой и обозначает включение дополнительной психологической реальности в жизни участников, реальности, в которой они взаимодействуют по особым правилам, специально поставленными ими задачами. Удачной является форма приветствия в виде некоторого группового ритуала, или специального игрового упражнения. Формы приветствия могут быть вербальными и невербальными. Можно использовать сочетание этих форм: сначала участники приветствуют друг друга некоторыми жестами или тактильными прикосновениями (рукопожатиями, или другими принятыми в группе способами: касаниями правым локтем, левым носком, правым мизинцем и т.д.), а затем могут сообщить о своей готовности вновь взаимодействовать с другими участниками, или поделиться чем-то позитивным, произошедшим в жизни в период между встречами.

Этап постановки задач занятия и целеполагание участников выполняет основные ориентирующие и организующие функции в работе. На данном этапе участники совместно с ведущим договариваются о том, какие задачи будут решаться в ходе занятия, что должно быть достигнуто. Каждый из участников определяется с тем, каким образом решение общегрупповых задач поможет ему в дальнейшей жизни, решению каких личностных вопросов и целей это должно способствовать. Четкое определение задач занятия позволит более качественно и точно подвести итоги и оценить эффективность работы по завершению занятия.

Обращение внимания к правилам работы в группе является также необходимым элементом занятия, перед тем как приступить к решению основных задач. Правила, выработанные уже на первом занятии, могут по необходимости дополняться, корректироваться участниками в ходе последующих встреч.

⁴⁰ Фролова С. В. Психотехнология групповой работы: Учеб.-метод. пособие для магистров, обучающихся по направлению «Психология». Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2011. С.48-50.

Определение и принятие правил позволяет обеспечить границы допустимого в обращении друг с другом, психологическую безопасность и равенство участников группы. Правила также служат хорошим средством контроля за проявлением неэффективных способов поведения в группе и поддержки позитивных изменений.

Этап *разминки* включает игровые упражнения, позволяющие настроиться на доверительное, психологически безопасное взаимодействие в группе и на активное решение предстоящих основных задач занятия (см. Приложение 3). Разминка может способствовать снятию излишней тревожности участников и создавать условия для развития групповой сплоченности. Как и предыдущие этапы, разминка выполняет вспомогательные функции, но ее отсутствие в тренинговом занятии чревато рисками снижения эффективности работы и нанесения психологического вреда отдельным участникам. Излишнее же злоупотребление игровыми упражнениями в ходе занятия в ущерб решению основных задач также не бывает эффективно в тренинге, порой вызывая недоумение участников по поводу организации процесса решения актуальных задач.

Основная часть способствует решению главных задач данного занятия. Ведущему при планировании тренинговой сессии необходимо тщательно выбирать инструментарий, упражнения, психотехники, направленность которых должны очень четко соответствовать содержанию поставленных в начале задач. При отборе упражнений основной части ведущему важно также руководствоваться принципом ясности и четкости намерений и действий. Обычно такое ясное понимание, для чего используется данный психотехнический инструментарий, зачем и почему, приходит к ведущему с эмпирическим опытом применения его на себе в качестве участника подобной группы. Однако с приобретением многочисленного опыта групповой работы, становясь не только профессиональным ведущим тренинговых групп, но еще и психотехнологом, тренер может сам начать конструировать новые психотехнические приемы или корректировать уже существующие под конкретные групповые настроения, задачи, ожидания, запросы участников.

Перед тем, как перейти к процедуре обратной связи, ведущему важно суметь правильно оценить актуальное состояние группы по завершению основной части тренингового занятия. Бывает так, что после эмоционально вовлекающей ролевой игры и бурного обсуждения участники чувствуют себя несколько возбужденными, что не вполне позволяет перейти к рациональному обсуждению итогов работы и качественной обратной связи, да и вновь вернуться в обычную вне-тренинговую реальность по окончании занятия. Для предотвращения таких неприятных ситуаций при повышенном напряженном состоянии группы следует предложить несложное и не слишком длительное по времени релаксирующее упражнение, например, из аутотренинга, или психотехник направленной визуализации. Хорошим вариантом будет являться психотехника «Место покоя», которая реализуется представ-

лением каждого участника себя в том месте, где бы он чувствовал себя легко, спокойно, надежно.

Обратная связь и подведение итогов занятия - процедура, которая позволяет лучше осознать и понять происходящее в группе, а также то, что в собственном поведении явилось наиболее позитивным, а что еще можно было бы улучшить.

Прощание участников - процедура, которая не носит в тренинге формальный характер, а имеет очень важную смысловую нагрузку. Этот последний элемент занятий часто осуществляется как постоянный ритуал, служащий не только логической завершающей точкой, но и условным знаковым сигналом - быстрым способом переключения в обычную реальность, в ситуации повседневной жизни.

Творческие задания

Под творческими понимаются такие учебные задания, которые содержат большой или меньший элемент неизвестности и имеют, как правило, несколько подходов к решению. Такие задания требуют от учащихся не простого воспроизводства информации, а изобретения новых, нестандартных вариантов решения. Творческое задание составляет основу любого интерактивного метода, оно придает смысл обучению, мотивирует учащихся (особенно практическое и близкое к жизни обучающегося творческое задание).

Возможность найти свое собственное «правильное» решение, основанное на своем персональном опыте и опыте своего коллеги, позволяет создать фундамент для сотрудничества, сообучения, общения всех участников образовательного процесса, включая педагога.

Разработка творческого задания преподавателем требует от него самого творческой активности, поскольку задание должно отвечать следующим критериям:

- не иметь однозначного и односложного ответа или решения,
- являться практическим и полезным для учащихся,
- вызывать интерес,
- максимально служить целям обучения.

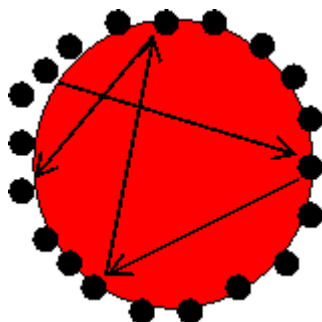
Работа в малых группах

Работа в малых группах - это одна из самых популярных и эффективных стратегий организации интерактивного обучения, так как она дает всем учащимся (в том числе и имеющим внутренние барьеры общения, такие как тревожность, стеснительность и т.п.) возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества и межличностного общения. Работа в малой группе позволяет тренировать такие ценные навыки, как умение активно слушать, точно отражать информацию говорящего, понимать друг друга, аргументировать свою точку зрения, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия. В большой группе выработка таких навыков оказывается затрудненной из-за большого числа участников и невозможности прямых непосредственных контактов между всеми присутствующими.

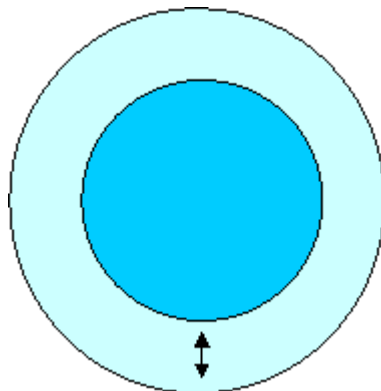
Организация работы в малых группах является неотъемлемой частью многих интерактивных методов, например таких, как мозаика, дебаты, общественные слушания и др. При использовании данной интерактивной стратегии следует обращать внимание на следующие аспекты. Необходимо убедиться, что учащиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания, так как нехватка знаний очень скоро приводит к тому, что учащиеся перестают прилагать усилия для выполнения задания. Одним из важных механизмов управления работой в группах является инструкция к заданиям. Необходимо стараться делать инструкции для участников максимально четкими, и желательно фиксировать их на доске или на карточках. На выполнение задания группе должно отводиться достаточно времени.

Способы пространственного расположения группы

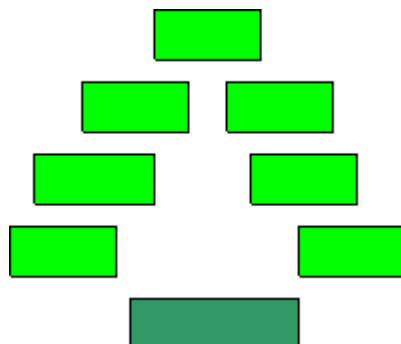
Круг. Форма расположения участников по кругу удобна для активизации творческого познавательного процесса при помощи задаваемых участниками друг другу вопросов.



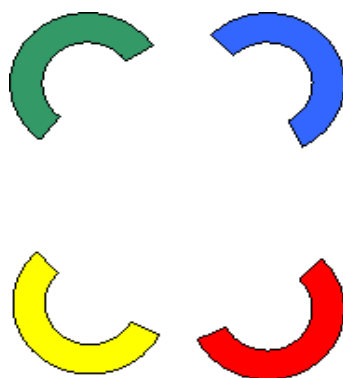
Большой и малый круг. Такой способ пространственного расположения группы может быть рекомендован для дифференцированного подхода к участникам с учетом их уровня подготовки: большой круг организуется для менее подготовленных на данном этапе обучающихся, малый круг – для экспертов, более подготовленных.



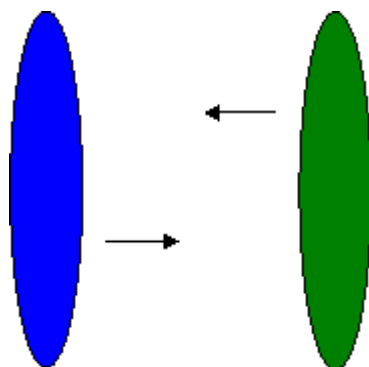
«Елочка». Столы располагаются в форме елочки. Такое расположение участников удобно для совместной работы в группе.



Работа в подгруппах. Для работы в подгруппах наиболее удобным является равномерное распределение рабочего пространства между подгруппами с условным обозначением их физических границ.



«Дебаты». Для организации соревновательных интеллектуальных игр удобным является расположение подгрупп напротив друг друга.



Интерактивные дистанционные технологии

Довольно часто термин «интерактивное обучение» упоминается в связи с информационными технологиями, дистанционным образованием, использованием ресурсов Интернета, а также электронных учебников и справочников, работой в режиме онлайн. Современные компьютерные телекоммуникации позволяют участникам вступать в «живой» (интерактивный) диалог (письменный или устный) с реальным партнером, а также делают возможным «активный обмен сообщениями между пользователем и информационной системой в режиме реального времени». Компьютерные обучающие программы с помощью интерактивных средств и устройств обеспечивают непрерывное диалоговое взаимодействие пользователя с компьютером, позволяют учащимся управлять ходом обучения, регулировать скорость изучения материала, возвращаться на более ранние этапы и т.п.

Дистанционные образовательные технологии (ДОТ) хорошо отвечают целям, поставленным новыми образовательными стандартами. Реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Такой компетентностный, практико-ориентированный подход требует увеличения роли самостоятельной работы студентов. Вуз должен предоставить доступ ко всем учебным материалам, в том числе и для самостоятельной работы.

Электронный образовательный ресурс включает в себя учебно-методический комплекс (УМК) и исполнительский блок для формирования компетенций, включающий пакеты типовых, комплексных и ситуационных задач и упражнений, а также компьютерные контрольно-измерительные инструменты:

- виртуальные лаборатории;
- среда для выполнения расчетно-графических задач;
- интерактивные компьютерные модели;
- аудио и видеоматериалы для проведения семинаров и дискуссий;
- тестовые технологии;
- информационные технологии;
- модульно-рейтинговые технологии;
- деловые игры;
- кейс-технологии;
- тренинги и видеотренинги;
- виртуальные лабораторные занятия⁴¹;

В результате внедрения тестовых технологий заметно снижается коммуникационная нагрузка на преподавателей при проведении очных оценива-

⁴¹ http://tm.ifmo.ru/tm2011/db/doc/get_thes.php?id=387

емых мероприятий. Обучаемые могут проходить тематическое, рубежное, модульное и итоговое тестирование.

Информационные технологии применяются при всех видах проведения занятий: при выдаче заданий и проверке решения задач, виртуальных лабораторных работах, видеоконференцсвязи.

Библиографический список

1. Авидон И., Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. СПб.: Речь, 2007. 256 с.
2. Бадмаев Б. Ц. Методика преподавания психологии: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр "Академия", 2001. 304 с.
3. Байкова Л.А., Гребенкина Л.К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии. М.: Пед. об-во России, 2001. 256 с.
4. Белова С. В. Диалог — основа профессии педагога: Учебно-методическое пособие. М.: АПКиППРО, 2002. 148 с.
5. Братченко С.Л. Экзистенциальная психология глубинного общения: Уроки Джеймса Бюдженала. М.: Смысл, 2001. 197 с.
6. Вачков И. В. Введение в тренинговые технологии // Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л. М. Митиной. М.: Московский психолого-социальный институт, 1998. С. 66-78.
7. Деркач А. А., Ситников А. П. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: Социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии. Вып. 1-2. М.: Луч, 1993. 72 с.
8. Игры — обучение, тренинг, досуг: В 4 кн. / Под ред. В. В. Петрушинского. М.: ГЦ ЭНРОВ, 1994. 134 с.
9. Касаткин С. Ф. Техника обратной связи в аудитории // Новые знания. 2002. № 4. С. 31-35.
10. Ключева Н.В. Технология работы психолога с учителем. – М.: ТЦ «Сфера», 2000. 192 с
11. Ковалев Г. А. Основные направления использования методов активного социального обучения в странах Запада // Психол. журнал. 1989. Т. 2. № 1. С. 110-120.
12. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2003. 176 с.
13. Колесниченко А.К. Энциклопедия педагогических технологий: Пособие для преподавателей. СПб.: КАРО, 2002. 368 с.
14. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды. М.: Смысл. 2001. 572 с.
15. Ли Д. Р. Практика группового тренинга. СПб.: Питер, 2002. 224 с.
16. Михайличенко О.В. Методика преподавания общественных дисциплин в высшей школе: учебное пособие. Сумы: СумДПУ, 2009. – 122 с.

17. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: учебное пособие / ред. Е. С. Полат. 3-е изд., испр. и доп. М.: Academia, 2008. 272 с.
18. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения. Учебное пособие. 4-е издание. М.: Издательский центр "Академия", 2008. 176 с.
19. Панфилова А. П. Технологии генерирования идей: мозговой штурм и методы синектики // Новые знания. 2002. № 1. С. 18-26.
20. Петровская Л. А. Компетентность в общении: Социально-психологический тренинг. М.: Изд-во МГУ, 1989. 216 с.
21. Платов В.Я. Деловые игры: разработка, организация, проведение: Учеб. М.: ИПО Профиздат, 1991. 156 с.
22. Руднева Е.Л. Руднева Е.Л. Теоретические основы формирования жизненных и профессиональных ценностных ориентаций студентов: Монография / Под ред. Б.П.Невзорова. Кемерово: изд-во КРИПКиПРО, 2002. 302 с.
23. Ситников А. П. Акмеологический тренинг: Теория, методика, психотехнологии. М.: Технол. шк. бизнеса, 1996. 429 с.
24. Смолкин А. М. Методы активного обучения. М.: Высшая школа, 1991. 176 с.
25. Трайнев В.А. Деловые игры в учебном процессе: Методология разработки и практика проведения. М.: Дашков и Ко, 2005. 360 с.
26. Фролова С. В. Психотехнология групповой работы: Учеб.-метод. пособие для магистров, обучающихся по направлению «Психология». Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2011. – 86 с. С. 43-48.

Глава 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ: ОПЫТ САРАТОВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА (НИУ СГУ) ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО И УЧЕБНОГО ЦЕНТРА ПОДГОТОВКИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ (г.САНКТ-ПЕТЕРБУРГ)

Представленные учебно-методические материалы содержат разные виды образовательных технологий, имеющих различное предназначение, различный характер, разные цели и задачи. Несмотря на очевидные различия и специфику каждой технологии, в самом общем виде они могут быть разделены на три группы.

Первая группа технологий, помимо решения целого комплекса учебно-методических задач, предназначена для проверки и оценки полученных ранее знаний. Здесь представлены следующие технологии: «Аукцион знаний», «Интервью больших групп», «Интеллектуальный футбол». Интересной технологией проверки знаний студентов может служить метод работы, получивший условное наименование «Печа-Куча». Это технология представления кратких докладов – презентаций на заданную тему, ограниченных по времени и продолжительности – своеобразная замена традиционных рефератов по теме.

Вторая группа образовательных технологий призвана не только проверить и оценить знания студентов, но и обнаружить, активизировать и развить творческий потенциал студентов, их личностные способности и качества – аналитические, риторические, организаторские. К ним относятся такие образовательные технологии, как «Педагогическая мастерская. Ателье», «Мировое кафе», «Свежий взгляд», «Деловая игра. Панорамный взгляд». Отличительная особенность этих технологий заключается в том, что в подготовке таких мероприятий активное участие принимают студенты.

Третья группа образовательных технологий включает различные методики интерактивного обучения, призванные превратить преподавание в диалог, процесс совместной деятельности преподавателя и студентов. Сюда могут быть отнесены такие формы работы, как интерактивная лекция, технология «JIGSAW». Методики интерактивной лекции помогают проверить, как усвоено только что услышанное. Эти методики дополняют и расширяют традиционные формы и методы обучения, превращают процесс слушания и восприятия из пассивного в эффективный, дают возможность лектору моментально контролировать процесс усвоения, получая сиюминутную отдачу от аудитории, в которой читается лекция. Особое место принадлежит технологии «JIGSAW», которая позволяет преподавателю эффективно и быстро объяснить новые темы в больших многочисленных студенческих аудиториях.

4.1. Технологии проверки и оценки знаний

«Аукцион знаний»

Цель: проверить уровень знаний студентов по конкретной теме (разделу).

Ожидаемый результат: оценка степени усвоения учебного материала и развитие познавательной активности студентов.

Методика:

1. Подготовительный этап.

1.1. Выбор темы (раздела). Выделение блоков внутри темы (раздела). Подготовка преподавателем вопросов (3-4) разного уровня сложности к каждому блоку.

1.2. Постановка перед студентами конкретных задач.

1.3. Техническое оформление работы (выбор лотов, подготовка технических средств).

2. Основной этап. Проведение аукциона согласно представленному алгоритму.

3. Заключительный этап. Анализ ответов и степени усвоения материала студентами. Подведение общего итога работы.

Алгоритм:

1. Ведущий (преподаватель)

А) выдает каждому участнику порядковый номер;

Б) представляет лоты, выставленные на продажу (конкретные предметы или/и баллы для получения зачета/экзамена);

В) выбирает помощника, который фиксирует активность студентов и определяет последовательность ответов.

2. Ведущий объявляет правила аукциона:

А) участник отвечает только тогда, когда ведущий аукциона называет его порядковый номер и ударяет молотком;

Б) участникам запрещено обсуждать ответы;

В) студенты, нарушающие правила, лишаются права участия в аукционе.

3. В начале игры ведущий выставляет лот (любой предмет – книга, ручка, тетрадь) и объявляет его первоначальную стоимость (вопрос первого уровня сложности). Участники аукциона, зная ответ, поднимают свои номера. Право ответа получает участник, поднявший номер первым.

Если ответ на вопрос оказался неверным, то ведущий говорит: «Ваши деньги (знания) фальшивые» и право ответа передается другому участнику, поднявшему свой номер вторым. Процесс продолжается до предъявления верного ответа. Если верного ответа на вопрос первого уровня не последует, то лот снимается с торгов.

После того, как цена за лот (правильный ответ на вопрос) была озвучена участником, ведущий выполняет свои функции аукциониста, но не награждает (не вручает лот первому ответившему), а поднимает цену – то

есть предлагает поднять стоимость лота (ответить на более сложный вопрос). Процедура повторяется 3-4 раза (в зависимости от количества уровней сложности вопросов).

Если верного ответа на вопрос данного уровня сложности (2-4) не прозвучит, то

1) лот отдается тому, кто предложил более низкую цену (правильно ответил на вопрос менее сложного уровня);

2) ведущий говорит, что правила аукциона запрещают ему участвовать в торгах, но он бы предложил следующую цену, называя правильный ответ на вопрос.

Метод оценки результатов

Преподаватель оценивает степень усвоения материала всеми участниками и индивидуальный уровень знаний каждого студента. Высоким считается уровень усвоения материала, когда большинство студентов проявляют активность по вопросам 2-4 уровней сложности.

Примеры применения с учетом специфики

Приведем примеры вопросов 1-4 уровней сложности по дисциплине «История России» для студентов направления «История».

Тема: Россия в период реформ Петра I

1-ый лот: Внешняя политика России в первой четверти XVIII в.

1. Какое сражение Петр I назвал «матерью Полтавской баталии»?
2. Назовите союзников России на начальном этапе Северной войны.
3. Каково было соотношение сил противников в Полтавской битве.
4. В чем суть так называемого «Заговора Герца»

2 лот: Внутренняя политика Петра I

1. Когда Пётр пришёл к власти?
2. На что были заменены указы?
3. Когда был основан Петербург?
4. Реформы в области образования.

«Интеллектуальный футбол»

Цель:

- систематизация знаний по теме, модулю, блоку, разделу учебной дисциплины;
- развитие умений работать в группе;
- развитие способностей к управленческой деятельности (к принятию самостоятельных и скоординированных решений, предусмотрительности) (в т.ч. и умение подчиняться);
- развитие гибкости мышления, воображения, интуиции, творческой инициативы, эмпатии.

Ожидаемый результат:

– для студентов: сформированная система знаний по теме, высокая степень понимания и освоения материала, выработка умений использовать знания в нестандартных ситуациях профессиональной деятельности, сформированные умения работать в коллективе, слышать и учитывать мнение других членов группы, работать в команде на общий результат, развитые коммуникативные качества;

– для преподавателя: высокий уровень познавательной активности большинства студентов, стимулирование исследовательской деятельности студентов, получение обратной связи по поводу развития личностных качеств студентов, экономия времени на подготовку учебного процесса.

Методика проведения:

Подготовка к проведению игры начинается за неделю до ее проведения и содержит следующие этапы:

1. Организационный, который предполагает:

– определение состава команд и распределение ролей внутри них: в игре участвуют две команды игроков, которые состоят из нападающих, защитников, вратарей; оптимально, когда в команде 5 нападающих, 3 защитника и всегда только 1 вратарь; тренер (капитан) команды организует подготовку команды к игре и координирует действия игроков;

– распределение других ролей: судьи – выбираются из числа самых компетентных студентов; боковой судья следит за лимитом времени; остальные студенты могут выполнять роли болельщиков и запасных игроков.

По желанию игроков они могут обеспечить реквизит для игры: название, «кричалки», бейджи с именами, колокольчик и т.д.

2. Технологический, который заключается в ознакомлении всех участников с правилами игры. При необходимости группа может скорректировать правила игры, если все согласны с этими изменениями.

3. Информационный. Команды готовят вопросы и формулируют ответы на них, не посвящая соперников в их содержание. За день до игры вопросы с ответами в напечатанном виде сдаются преподавателю для ознакомления, а затем передаются в судейскую группу.

Алгоритм проведения игры включает следующие этапы:

1. Непосредственно перед началом игры ответственные из числа студентов готовят аудиторию для проведения «Интеллектуального футбола», расставляют стулья, чтобы расположение игроков напоминало футбольное поле.

2. Ведущий (преподаватель) начинает игру, команды приветствуют друг друга.

3. Игра осуществляется в соответствии с правилами:

– Право первым задавать вопрос определяется жребием или тем, кто из команд первым отвечает на вопрос на смекалку.

– Команда, правильно ответившая на вопрос, получает право ввести «мяч» в игру – задать свой вопрос сопернику. Если ответа не было или он был неправильный, то «мяч» в игру вводит соперник.

– Тренер может проводить замены из числа запасных игроков после любого ответа на вопрос.

– Каждая линия игроков может совещаться только между собой.

– Первыми «мяч» (вопрос) от соперника принимают «нападающие». Им дается 30 сек. на обдумывание.

– По сигналу бокового судьи игроки должны либо дать ответ, либо, если они не знают ответа, передать «мяч» следующей линии – защиты. Если они решают отвечать, но ответ оказался неправильным по мнению судей, – им засчитывается «гол».

– Если нападающие не ответили и передали «мяч» защитникам, то у последних на обдумывание ответа – 20 секунд.

– Если у защитников нет ответа, «мяч» оказывается у вратаря, который имеет 10 сек. на обдумывание.

– Если дан правильный ответ, то команда задает свой вопрос сопернику.

– Если ответ неверный, то вопрос задается той же команде, которая отвечала только что (пока на очередной вопрос не будет получен верный ответ).

– Тренер может/не может вместе с командой обсуждать ответ на вопрос.

– Тренер не имеет права задавать вопросы, это прерогатива нападающих.

– Решение о правильности/неправильности ответа принимается судьями.

4. Длительность игры может определяться:

– фиксированным временем;

– количеством вопросов;

– заданным счетом (до какого результата играем).

5. Подведение итогов игры, объявление счета.

6. Комментарии судей и преподавателя. Мнение преподавателя может не совпадать с мнением судей, но не влияет на счет.

7. Оценка результатов игры. Всем членам группы задаются вопросы:

– Понравилось ли вам участвовать в игре?

– Испытали ли вы особые чувства и эмоции от участия в игре?

– Что получилось и что не получилось, по вашему мнению, в игре?

– Дайте совет по совершенствованию технологии игры.

– Способствовала ли игра усвоению знаний по предмету? и т.д.

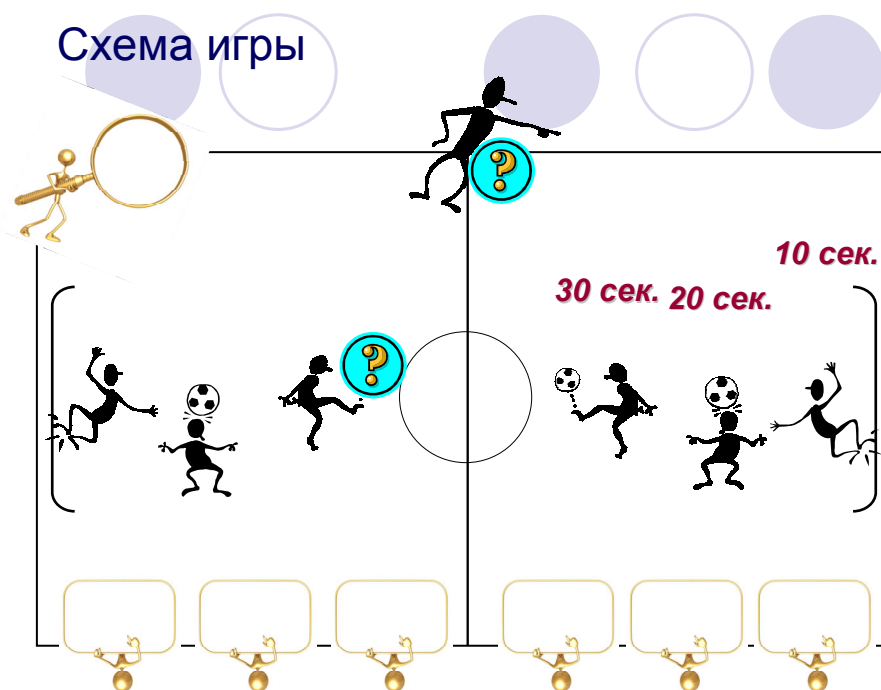
8. На основе полученных мнений производится корректировка методики проведения, тюнинг технологии под особенности конкретной группы.

Оценка результатов. Игра достигает своего результата, когда:

- максимально количество студентов вовлечено в продуктивную деятельность;
- студенты правильно ответили на максимально большое количество вопросов, («ничья»).

Важно при организации игры. Опыт реализации данной технологии сопряжен с рядом рисков в организации и проведении игры. Для их предотвращения необходимо учесть следующее:

- правила игры должны быть чёткими и понятными;
- роли каждого участника игры необходимо оговорить заранее;
- каждый игрок должен занимать свою позицию и действовать в соответствии со своими функциями;
- вопросы должны быть сформулированы корректно, соответствовать определённому разделу предмета;
- форме и подаче вопросов необходимо уделить особое внимание;
- не следует допускать излишней активности одних игроков в ущерб другим;
- необходимо заранее продумать и обозначить функции болельщиков, их реквизит, поведение во время игры;
- при подведении итогов необходимо дать оценку поддерживающей роли болельщиков;
- не следует допускать к игре вопросы, которые предполагают ответ «да/нет».



«Интервью больших групп»

Цель: собрать информацию, позволяющую выявить усвоенные знания, умения и владения предметом на входном, промежуточном и итоговом этапах контроля от всех участников за относительно короткое время.

Основные задачи:

- создать общую базу данных;
- выявить те проблемы, с которыми необходимо работать;
- способствовать формированию компетенций у студентов;
- обеспечить максимально полное участие всех обучаемых.

Ключевой фактор – качество обсуждаемых вопросов.

Вопросы должны:

- соответствовать пройденному сегменту курса;
- носить как теоретический, так и прикладной характер;
- предполагать ответы как репродуктивного, так и творческого характера;
- нацеливать на обмен опытом и разные подходы;
- быть относительно короткими, понятно и четко сформулированными.

Методика проведения ИБГ

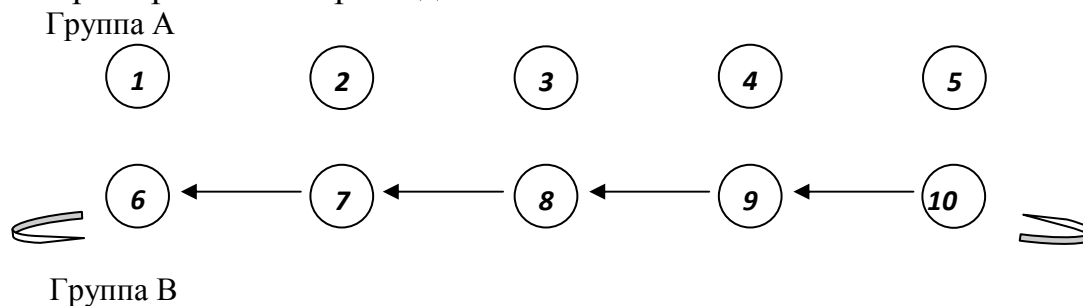
1 этап. Подготовка

Преподаватель определяет тему, раздел, готовит вопросы, которые могут быть как репродуктивного, так и продуктивного характера. Преподаватель готовит вопросы по количеству студентов. Например, если студентов 10, то вопросов должно быть 10.

2 этап. Интервью

Для проведения интервью ряды стульев расставляются парами, так, чтобы студенты сидели лицом друг к другу. Количество стульев в ряду соответствует количеству обсуждаемых вопросов. Каждый вопрос имеет свой порядковый номер. Каждый студент в каждом ряду на весь период проведения интервью становится держателем одного вопроса и интервьюирует с его помощью по очереди всех студентов.

Примерная схема рассадки:



Контроль времени

Преподаватель устанавливает время ответа на каждый вопрос (как правило, 3 минуты). По истечении этого времени подаётся команда «смена ролей» - по ней участники меняются ролями и интервьюирующий становится интервьюируемым и наоборот. По истечении следующих трёх минут подаётся команда «переход» и участники группы В перемещаются на 1 стул влево (см. схему выше).

3 этап. Обработка результатов интервьюирования

Каждый участник обобщает полученные им ответы, выделяет наиболее частые и общие, формулирует своё отношение к ним. Далее излагает полученные результаты опроса и отвечает на уточняющие вопросы аудитории (например, не более 3). Преподаватель может также самостоятельно собрать ответы на вопросы и проанализировать их.

4 этап. Подведение итогов ИБГ

После оглашения результатов интервьюирования и ответов на уточняющие вопросы аудитории и/или преподавателя, последний:

- оценивает уровень усвоения знаний, умений и владений;
- оценивает способность к обобщению и анализу;
- присваивает каждому участнику итоговый балл.

«Печа-Куча»

Печа-Куча – это технология представления кратких докладов, намеренно ограниченных по форме и продолжительности. Выступающий представляет доклад-презентацию на 20 слайдах. Каждый слайд меняется новым в автоматическом режиме через 20 секунд. Слайды сопровождаются живой речью комментатора. Продолжительность доклада составляет 6 минут 40 секунд. После этого отводится несколько минут для ответа на вопросы аудитории. Цель такой работы сделать все презентации краткими, систематизированными. Презентации дают возможность большому количеству людей обмениваться информацией.

Презентации в формате Печа-Куча могут применяться на разных этапах изучения темы:

- вводное общее знакомство с темой или её частью;
- основное раскрытие темы;
- итоговая, завершающая работа студентов по теме.

Рассмотрим некоторые особенности составления и использования формата на каждом из этих этапов.

На этапе введения в тему дается краткий обзор предстоящей работы, рассказывается о её содержании, месте среди других дисциплин, о перспективах и особенностях её применения, о сложностях, которые могут встретиться. Вводную мини-презентацию в формате Печа-Куча может провести

сам преподаватель. Преподаватель должен быть готов к ответам на вопросы студентов.

На этапе основного изучения преподаватель может посвятить одно или несколько занятий работе в формате Печа-Куча. При проведении занятия первая его половина (45 минут) или его часть отводится для одной или нескольких мини-презентаций, оставшаяся часть занятия – для интерактивной работы студентов по усвоению информации в режиме взаимного обучения. Например, студенты объединяются в несколько команд, каждая из которых готовит краткое сообщение по заданию преподавателя. Задания могут быть следующими:

Несогласие. Определите слабые стороны материала и выразите свое несогласие с материалом лекции.

Иллюстрация. Приведите реальные или придуманные примеры основных понятий, приведенных лектором.

Перифразирование. Кратко перескажите своими словами предложенный материал.

Вопрос. Задайте несколько вопросов по содержанию, аргументируйте важность ответов на эти вопросы.

На этапе завершения работы по изучению темы индивидуально или в подгруппах создают и проводят итоговые мини-презентации в формате Печа-Куча. После этого отводится время для взаимооценки и оценки преподавателем.

Печа-Куча является достаточно эффективной формой работы студентов. Назовем некоторые факторы, способствующие активизации самостоятельной работы с использованием этого формата.

1. **Полезность выполняемой работы.** Результаты студенческих презентаций могут использоваться в лекционном курсе, методическом пособии, при подготовке публикаций и т.д. Полезным может оказаться активное применение результатов работы в профессиональной подготовке. Темой для Печи-Кучи может быть НИРС, которые в последующем может стать дипломным проектом.

2. **Творческая деятельность.** Создание презентаций в формате Печа-Куча являются и для преподавателей, и для студентов творческим процессом, который обеспечивает:

- актуализацию (выбор самой важной и редукцию второстепенной) информации;
- четкую логику изложения и структурирования материала;
- четкость, краткость и образность речи.

При этом совершенствуются навыки работы на компьютере.

3. **Интенсификация обучения** путем введения в учебный процесс активных методов обучения. Формируются ключевые компетенции, так как студент становится активным участником деятельности, самостоятельно определяющим цели. Он планирует, осуществляет деятельность и анализирует.

4. Контроль знаний. Использование мотивирующих факторов (балльно-рейтинговая система знаний) вызывает стремление к состязательности.

Таким образом, работа в формате Печка-Куча создает для студентов мотивирующую визуализацию, которая облегчает восприятие и освоение материала, развивает профессиональные и общекультурные компетенции, готовит студентов к выступлению перед аудиторией, учит рациональному использованию времени. Эта работа является альтернативой рефератов по изучаемой теме, которые часто списываются студентами из Интернета.

4.2. Технологии коллективного обсуждения, анализа и дискуссии

Педагогическая мастерская («Ателье»)



Алгоритм проведения мастерской

1. Мастер ателье (преподаватель) предлагает заранее какую-либо тему внутри того или иного курса лекций, которая носит дискуссионный характер, даёт литературу по ней и студенты готовятся к мастерской заранее, просматривают литературу по заданной теме, занимается поиском информации в системе Интернет.

2. В начале работы в мастерской проблема разбивается несколько подпроблем, то есть «раскраивается» аналогично процессу изготовления одежды. Вся группа студентов делится на микрогруппы (по 5-6 студентов), во главе каждой ставится «подмастерье», то есть хорошо успевающий студент (20 мин.)

3. В каждой группе проходит обсуждение проблемы, создаётся банк данных по теме, оформляется первый результат дискуссии, то есть осуществляется «первая примерка» изделия (10 мин.)

4. Микрогруппы объединяются в макрогруппы по схожим проблемам – каждая микрогруппа после знакомства с результатами исследования другой

вырабатывает общий план исследования («подгоняет размер по меркам заказчика»), даёт его обоснование, предлагает способы решения проблемы (20 мин.).

5. Работа над оформлением общего результата исследования (например, презентация проекта) (10 минут).

6. Рефлексия (подведение итоговых результатов) (5 минут).

Опыт участия в педагогических мастерских формирует у студентов и преподавателей представление о современном образовательном процессе как диалоге культур, участники которого являются равноправными партнерами.

Образец работы педагогической мастерской и анкета обратной связи представлены в Приложениях 7, 8.

«Мировое кафе» или «Как заставить разговор работать»

«Мировое Кафе» (World Café) – это технология организации дискуссии в малых группах в непринужденной обстановке.

Цель: организация дискуссии с вовлечением всех участников в обсуждение заявленных проблем (вопросов темы, раздела, дисциплины).

Ожидаемые результаты: целостное представление о проблеме и оценка уровня сформированности компетенций каждого участника дискуссии.

Оборудование и материалы: листы ватмана, фломастеры (разных цветов), чашки, чай, кофе, материалы для оформления зала, колокольчик, оборудование для звукового сопровождения.

Методика проведения

1) Для обсуждения определяется тема или раздел учебной дисциплины, которые предлагаются участникам для самостоятельного изучения. Выбранная тема разбивается на подтемы по числу столов и закрепляется за ними. Таким образом, за каждым столом участники должны обсуждать конкретную подтему.

2) Определяются роли (ведущий, модераторы по числу столов (хозяева столов), наблюдатели, участники дискуссии (посетители кафе); при достаточном количестве участников могут быть выделены и роли официантов, журналиста и др.

3) Организуется материальное пространство кафе: подготавливается зал; столы и стулья расставляются как в кафе и сервируются для чаепития, выбирается музыкальное сопровождение; вместо скатерти стол накрывается большими листами бумаги, которые используются участниками для записи, зарисовки своих мыслей и ключевых идей, для чего на стол кладутся фломастеры для каждого участника; однако внешняя форма организации дискуссии не должна быть самоцелью. Выбор названия кафе, сервировки столов, размещение наглядного материала, детали декора – всё это должно иллюстриро-

вать и раскрывать тему дискуссии, создавать необходимый контекст, давать пищу для размышлений и обсуждений.

4) Участники рассаживаются за столики, задача участников за одним столиком – за фиксированный промежуток времени обсудить закрепленную подтему и записать результаты своих размышлений и обсуждения на «скатерти». По истечении отведенного для дискуссии времени участники встают и переходят в свободном режиме за другие столики, где им предлагается продолжить обсуждение предложенных тем, открывая новый взгляд на проблему.

5) После финального раунда обсуждения, когда участники дискуссии обсудят все заявленные подтемы, результаты суммируются и представитель от каждого столика выступает с итоговым сообщением. Его задача – отразить итоги обсуждений всех раундов темы за данным столиком. Целью итоговых выступлений является необходимость показать многогранность и разнообразие существующих мнений и возможности их синтеза и выработки общей точки зрения.

6) Заслушиваются все выступления; модераторы на основании выработанных критериев (см. ниже) определяют лучших участников дискуссии (знатоков), после чего ведущие награждают победителей.

7) Мнения участников о содержании и процедуре организации игры фиксируются в «Книге жалоб и предложений», которую им предлагают организаторы при выходе из кафе.

Инструкция ведущему

- Приветствует участников
- Рассказывает о традициях кафе
- Обращает внимание на уникальный интерьер, своеобразный этикет
- Объявляет основную тему
- Предлагает меню тем
- Обозначает и контролирует временные рамки раундов
- Дает инструкцию хозяину столика

Инструкция модератору (хозяину стола)

Задача хозяина стола (модератора) – помочь гостям (участникам) организовать дискуссию, а не рассматривать тему самому.

Общие функции хозяина стола (модератора)

Модератор организует работу столика, знакомит с ключевыми идеями от предыдущих разговоров, побуждает к извлечению новых идей, организует презентацию результатов, определяет лучшего участника дискуссии в каждой группе. Остается за столиком, когда одни участники уходят, и приглашает новых «гостей» от других столиков к себе. Кратко информирует о ключевых идеях, озарениях от предыдущих разговоров, связывает их с полезными мыслями, полученными за другими столиками, побуждает к созданию новых схем, решений и пр. После последнего раунда подводит итоги и организует создание и презентацию «сухого остатка» дискуссии.

Принципы работы модератора

- Контроль соблюдения правил обсуждения
- Дать возможность высказываться всем
- Обеспечить равноправное рассмотрение всех точек зрения
- Обобщать и резюмировать точки зрения и предположения
- Обеспечивать процедуру принятия решения
- Обеспечивать понимание всеми обсуждаемых положений
- Согласовывать точки зрения, искать обобщающие, объединяющие формулировки
- Подводить промежуточные и окончательные итоги
- Сохранять нейтральность по отношению к разным точкам зрения
- Обеспечивать последовательность в процессе поиска решения
- Фиксировать принятое решение, проверять его понимание всеми и согласие с ним

Примерные критерии оценки модератором лучшего участника дискуссии

Примерными критериями оценки модератором лучшего участника дискуссии могут быть следующие (выбрать 3-4):

- Оригинальность
- Глубина, широта идей
- Форма выражения
- Практичность
- Адекватность
- Критичность
- Перспективность

Оригинальность – предполагает нестандартное творческое решение обсуждаемых вопросов.

Глубина и широта идей – владение фундаментальными знаниями по теме; применимость аргументируемой позиции не только к конкретной стандартной ситуации, но к целому ряду подобных ситуаций в любой области.

Форма выражения – грамотность речи и доступность высказывания.

Практичность – возможность практического применения обсуждаемого материала; реальность высказываемого мнения.

Адекватность – способность взглянуть на ситуацию с разных точек зрения и достигать взаимопонимания; самообладание в ситуации высокого эмоционального напряжения.

Критичность – способность критически оценивать собственную деятельность.

Перспективность – умение опознавать, выделять и формулировать перспективы обсуждаемой темы.

Инструкция участнику дискуссии

- «Не распыляйтесь» – фокусируйтесь на самом важном
- «Не отсиживайтесь» – вносите свои мысли, мнения, размышления

- Говорите без задних мыслей и от всего сердца
- Слушайте, чтобы понимать
- Связывайте и соединяйте идеи
- Слушайте всех, слушайте все вместе, слушайте все время для озарений и углубляющих разговор вопросов
- Рисуйте и пишите на скатертях – здесь это можно и нужно!
- Получайте удовольствие!

Метод оценки результатов

Поскольку целью игры является организация дискуссии с вовлечением всех участников в обсуждение заявленных проблем, то судить об эффективности проведенного мероприятия можно по тому, как участники дискуссии были информированы по вопросам заявленной темы, проявили активность в её обсуждении, были заинтересованы в выработке единого видения и мнения, в поиске общих оснований для совместных решений по обсуждаемой теме.

Примеры применения

Приведем примеры темы и подтем учебной дисциплины.

Тема: «Оптимизация педагогического процесса в вузе»

Подтемы:

- Организация исследовательской деятельности студентов.
- Внеаудиторная работа студентов.
- Оценка и контроль деятельности студентов.
- Организация учебно-познавательной деятельности студентов.
- Мотивация студентов.

Источник идеи – сайт «World Cafe» www.theworldcafe.com

Деловая игра «Бакалавр - Панорамный взгляд»

В силу перехода на двухуровневую систему подготовки студентов в высшей школе особая роль отводится подготовке бакалавров, как наиболее массовой части выпускников.

Для того чтобы качество подготовки бакалавров соответствовало требованиям работодателя, вузам необходимо ориентироваться на заказ работодателя. Эта формула взаимодействия «вуз – работодатель» только входит в российскую общественную практику, но уже сейчас требует формирования конкретных договорённостей между участниками взаимодействия.

В терминологии международных стандартов образования можно говорить о наборе компетенций, которому должен соответствовать уровень подготовки бакалавра, который, в свою очередь, устроит «заказчика» (работодателя) и, с другой стороны, может быть обеспечен «исполнителем» (вузом).

Предлагаемая к рассмотрению и реализации деловая игра (ДИ) является основой формирования совместного опыта вуза и работодателя по определе-

нию набора профессионально-значимых компетенций бакалавра. Проведение ДИ может лечь в основу формирования «Ассоциации работодателей» с участием в ней, как представителей административных органов образования, так и преподавателей вузов и самих студентов – бакалавров.

Подготовка к проведению ДИ

Подготовка к проведению ДИ включает:

- определение категорий участвующих в игре групп, обеспечивающих панарамность видения ситуации (студенты – бакалавры 3-его, 4-го курсов, работодатели, преподаватели, управленцы и др.);
- определение количества участников ДИ (от 10-12 до 30-35 человек);
- постановка цели игры;
- обеспечение участников источниками информации;
- определение даты, времени, места проведения игры;
- разработка «Прспекта ДИ».

Организационно-техническое обеспечение ДИ

Требуется аудитория с соответствующей расстановкой рабочих столов с тем условием, чтобы участники были расположены друг к другу фронтально и имели возможность хорошо видеть друг друга, необходимый инвентарий (в основном, канцелярские принадлежности: бумагу формата А4, листы ватмана, ручки, карандаши, при возможности ПК и др.), таблички-визитки с названиями ролевых групп. Роли участников ДИ можно определить заранее, можно во время игры. (Распределять роли между участниками заранее не желательно).

Прспект ДИ «Бакалавр. Панорама взглядов»

Проблема: неопределённость места бакалавров на рынке современных профессий.

Цель: найти необходимое и желательное количество взаимных требований к выпускнику-бакалавру на основе заказа работодателя вузу и педагогических возможностей вуза по подготовке бакалавров в форме итогового проекта ДИ.

Роли и ролевые задачи участников:

- 1) «Работодатели» - заказ вузу по качеству подготовки бакалавров.
- 2) «Управленцы» - заказ вузу по количеству и профессиональным направлениям подготовки бакалавров.
- 3) «Преподаватели вуза» – определение профессиональных компетенций подготовки бакалавров.
- 4) «Руководители производственной практикой студентов от предприятия/учреждения» - возможность включения бакалавров непосредственно в производственный процесс.
- 5) «Студенты» - представления о том, какими качествами они должны обладать по окончании вуза.
- 6) «Эксперты» - выявить положительные и отрицательные стороны в представлениях участников игры о профессионально-значимых качествах бакалавров. Предложить участникам «Проект взаимных требований к вы-

пускнику-бакалавру на основе заказа работодателя вузу и учебно-профессиональных возможностей вуза по подготовке бакалавров.

Этапы проведения ДИ:

1. Работа в группах 1 – 5 (20 минут); каждая группа готовит свой проект – работодатели – кого они хотят видеть, что он должен уметь, преподаватели – какого специалиста они могут и должны подготовить, какие компетенции сформировать, руководители практики – чему они могут научить студента на практике, студенты – чему бы они хотели научиться.
2. Представления проектов групп 1 – 5 (до 5 мин.);
3. Работа Экспертов (15 мин).
4. Экспертные оценки («+» и «-») проектов групп 1-5 (по 5 мин.);
5. Представление Проекта игры Экспертами (до 5 мин.)
6. Свободная рефлексия (до 10 мин.)

Свободная рефлексия – эта заключительная фаза последнего этапа посвящена обсуждению степени разрешения проблемы и видению перспектив её окончательного разрешения, обсуждению процедурных моментов игры, а также обмену мнениями по поводу участия в коллективном процессе решения проблемы.

Документация ДИ:

1. Проекты групп 1 – 5 (2 экз.)
2. Заключение экспертов (по 1 экз.)
3. Проект ДИ (1 экз.)

Общее время игры – 90 минут.

«СВЕЖИЙ ВЗГЛЯД» - «fresh vision»

Игра-лаборатория

Предлагаемая игра особенно продуктивна на предметах социально-психологического направления, общественной направленности, например, менеджмент, управление, социология.

Цели

Основное предназначение игры-лаборатории – это разведка, исследование чего-то неизвестного, а также быстрое и массовое вовлечение новых людей в какую-либо новую, незнакомую для них сферу деятельности.

Участники игры за короткое время (2-3 часа) получают возможность овладеть первичными навыками проектного мышления, самостоятельно придумать и разработать свежие идеи социальных проектов, отработать приемы командной работы, поупражняться в оценке лидерских качеств других членов команды.

Игра ставит людей в условия, когда им приходится смотреть на окружающий мир другим (свежим) взглядом и создавать новые идеи, выбирать для себя новые модели поведения, наблюдать за другими участниками команды и оценивать их лидерские качества.

Назначение игры

Как можно использовать игру-лабораторию?

- для исследования
- для обучения
- для вовлечения и объединения
- для отработки приемов командной работы
- для оценки и отбора

Сущность метода структурной логики (МСЛ)

Данный метод позволяет структурировать замысел социального проекта по 6 ключевым структурным элементам:

1. Отправной вопрос
2. Контекст проекта
3. Проблема проекта
4. Цели проекта
5. Альтернативы
6. Действия по достижению цели

Подробное содержание этих элементов приведено в таблице (приложение 9).



Рис. 1. Этапы проведения игры

Алгоритм проведения игры

Шаг 1. Преподаватель готовит перечень тем проектов (учебных проблем или тем), раздаточный материал, выбирает группу помощников - консультантов.

Шаг 2. Группа делится на малые подгруппы (5-8 человек), каждая получает инспектора – консультанта. Перед ними ставятся задачи:

- разработать эскиз социального проекта или вариант решения учебной проблемы, опираясь на информационные материалы (Приложение 1), заполнить бланк социального проекта или план-схему учебной проблемы (Приложение 2);

- определить лидера своей команды следующим образом: каждый участник перед раундом получает 2 каких-либо предмета (в данной игре использовались спички), в конце раунда он отдает их тому участнику (или двум участникам по одному предмету), который, по их мнению, был лидером в команде, себя «наградить» нельзя, если участник игры лидера в своей команде не определил он возвращает предметы модератору.

Шаг 3. 1 раунд – 25 минут

- Представитель группы «вытягивает» тему проекта или тему изучаемого курса (из заранее подготовленного перечня)

- Опираясь на информационный материал, группа заполняет бланк эскиза проекта

- По окончании раунда каждый участник малой группы определяет лидера своей команды (отдаёт спичку).

- **Шаг 4.** Смена команд по схеме «+1 шаг вправо»: половина участников каждой команды переходит за соседний справа стол (или по часовой стрелке, в зависимости от расположения), таким образом команды перемешиваются.

Шаг 5. 2 раунд – 20 минут

- Представители обновленных команд выбирают новую тему нового проекта

- Далее работа строится аналогично

- **Шаг 6.** Смена команд по схеме: «+ 2 шага вправо»: те участники, которые после первого раунда оставались на своих местах, перемещаются через один стол в том же направлении.

Шаг 7. 3 раунд – 15 минут

- Представители обновленных команд выбирают новую тему нового проекта

- Далее работа строится аналогично

Шаг 8. Экспертиза проектов

- Внутренняя экспертиза: отбираются проекты, набравшие большее число сторонников, предоставляется возможность всем участникам игры познакомиться с их содержанием;

- Внешняя экспертиза: анализируется грамотность применения метода структурной логики высокорейтинговых проектов с целью определения их дальнейшей судьбы.

Шаг 8. Подведение итогов

- Определяются лидеры: выявляются участники, набравшие наибольшее количество «спичек», проводится их награждение призами.

- Заполняются анкеты обратной связи, вербализуются впечатления.

Уроки после игры, советы по совершенствованию

Успех игры в значительной степени зависит от подготовительной работы и организации. Накануне игры организаторами было сделано следующее.

1. Определена общая тематика будущих проектов «Свежий взгляд на жизнь СГУ». В рамках этой темы сформулированы направления проектирования (те темы, которые команды будут выбирать на каждом раунде). Минимальное число тем равно произведению числа команд и числа раундов. В нашем случае: 6 команд (6 столов)×3 раунда=18 тем. Лучше приготовить таких тем больше, т.к. есть вероятность, что от какой-либо темы команда категорически откажется.

Примеры тем

- Студенческие стипендии
- Студенческая столовая
- Отдых преподавателя СГУ
- Студент: работать и/или учиться?
- Студент СГУ как работодатель
- Студент – в общежитие?!
- Спонсорство и меценатство в образовании
- Жизнь выпускника за порогом СГУ
- Дресс-код в СГУ
- Взаимоотношение студента и преподавателя
- Корпоративная культура вуза
- Спонсорство и меценатство в образовании
- Профессиональный рост преподавателя и проблема его социальной мобильности
- Выпускная квалификационная работа бакалавра
- Научно-исследовательская работа бакалавра
- Реклама университетского образования
- Школа и вуз: проблема взаимоотношений
- Студент – преподаватель – работодатель
- Лекции в вузе: вчера, сегодня, завтра
- Студент как объект и субъект образовательного процесса
- Традиции и инновации СГУ
- Как бороться с «хвостами» студентов?

2. Общее количество раздаточного материала рассчитывается из следующих позиций: кол-во команд (столов)×минимальное количество раздаточных материалов (Приложение 9). В наших командах было 6 столов по 6 участников, на столах лежало по 3 таблицы с описанием метода, всего мы подготовили 18 экземпляров.

Количество бланков эскизов проекта = количество команд × количество раундов (6×3=18).

Количество спичек=2×количество всех участников × количество раундов (2×36×3=216).

3. Наличие консультантов в группе значительно помогает четкой организации работы: переходов, соблюдение временных промежутков раундов, «честное» определение лидера. Консультанты должны быть полностью информированы обо всей процедуре игры заранее.

4. Во время игры необходимо постоянно информировать (через консультантов в командах) о том, сколько остается времени до конца раунда, это позволяет заполнять бланк ответа полностью.

5. В нашем варианте оценка разработанных проектов проходила путем подсчета участников, пожелавших работать над этим проектом (по отметкам внизу бланка эскиза проекта). Однако объективность этой оценки вызывает серьезные сомнения. Если ваша задача собрать как можно больше эскизов проектов, которые вы потом будете сами селекционировать и разрабатывать, то такой вариант оправдан. Если ваша задача заключается в вовлечении участников игры в реализацию проектов и в выборе проектов, нашедших отклик, то эту работу следует провести следующим образом. Нужно провести 4 раунд: необходимо по кругу пустить (по очереди) все бланки эскизов проектов, тогда желание участвовать в разработке и реализации того или иного проекта из общего числа (в нашем случае 18) проектов могут выразить все участники игры. В данной ситуации рейтинг проектов будет более объективен.

6. Выбор лидеров. Чтобы быстро выявить тех, кто набрал наибольшее количество спичек, можно предложить следующую процедуру: попросите встать всех участников игры и последовательно предложить сесть тех, кто набрал 5 спичек, 10 спичек... Чтобы сориентироваться, с каким шагом увеличивать критерий «количество спичек», нужно знать их возможное максимальное число, рассчитываемое по формуле: $\text{Мак число спичек} = (\text{среднее количество участников одной команды} - 1) \times 2 \times \text{количество раундов}$. Для нашей игры это число было 30, оно возможно, если во всех раундах все участники игры признали одного единственного лидера, на самом деле эта ситуация мало вероятна. В нашем случае лидеров было всего 4, один из которых набрал 17 спичек, другой – 16 спичек, двое – по 14. Нужно заранее побеспокоиться о призах выявленным лидерам.

7. Для рефлексивной оценки результатов игры нужно разработать анкету обратной связи, которую участники заполняют по окончании всего действия. Пример нашей анкеты с обобщенными ответами дан в приложении 4.

8. При четкой организации продолжительность игры: 2 - 3 часа (в зависимости от количества раундов и длительности процедурных этапов). Материалы для использования в игре «Свежий взгляд» представлены в Приложениях 10-12.

4.3. Интерактивные технологии

ИНТЕРАКТИВНАЯ ЛЕКЦИЯ

Интерактивное обучение - способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности преподавателя и обучающихся: все взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия сокурсников и своё собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем.

Методами интерактивного обучения являются:

- дискуссионные: лекция, диалог, групповая дискуссия, разбор ситуаций из практики, дебаты;
- игровые: деловые, ролевые;
- организационно-деятельностные;
- тренинговые (коммуникативные, личностного роста, профессиональные).

Интерактивная лекция совмещает в себе традиционные методы чтения лекции с элементами игры, осуществляет двустороннюю коммуникацию и обеспечивает эффективную подготовку студентов посредством долгосрочного хранения и использования информации. Гибкость интерактивной лекции позволяет преподавателю легко переключаться с традиционной лекции на интерактивные взаимодействия с аудиторией.

Интерактивная лекция обладает следующими основными характеристиками:

- обеспечивает быструю и точную обратную связь;
- поощряет активное участие во взаимодействии и обеспечивает возможность выполнения заданий
- устанавливает соответствие между предыдущим опытом и развитием новых умений и навыков.

Интерактивная лекция как форма активного обучения студентов предполагает использование различных техник и игр для лекций. Примерами игр для лекций являются:

- «Половина текста»
- «35»
- «Мозговой штурм»
- «Исследование»
- «Вопросы от команд»
- «Разумные перебивания»

Приемы интерактивной лекции «ПОЛОВИНА ТЕКСТА»

Цель – понять и воспроизвести ключевые факты, понятия и идеи лекции или презентации.

Участники – минимум 2 человека, максимум: любое количество, оптимум: 10-30 человек.

Время - зависит от объема и сложности информации. Ко времени лекции добавьте время на ответы и подсчет баллов

Раздаточные материалы:

- Два теста, распечатанных на бумаге двух цветов. Один тест содержит четные вопросы, другой – нечетные.
- Два разных ключа к половинкам тестов, распечатанных на бумаге разных цветов.

Материалы:

- Таймер
- Свисток

Подготовка

Подготовьте тест. Составьте объективный тест в 20 – 30 вопросов по содержанию лекции. Используйте вопросы, требующие краткого ответа. При необходимости используйте вопросы с множественным выбором и предложения с пропусками для ответов. Расположите вопросы в логичной последовательности.

Подготовьте ключ к тесту. Напишите ответы к каждому вопросу. При необходимости дайте альтернативные (но приемлемые) ответы.

Разделите тест. Разделите исходный тест на два. Один должен содержать четные вопросы, другой – нечетные. Убедитесь, что оба варианта примерно одинаковой сложности.

Разделите ключи к тесту. Подготовьте ключ, содержащий ответы к тесту. Разделите ключ к тесту в соответствии с финальными версиями половинок теста. В каждом из ключей выберите один ответ (где-нибудь посередине) и замените его неверным ответом (но похожим на верный).

Сделайте цветные копии. Распечатайте часть теста, содержащую четные вопросы и ключ с ответами на тест с нечетными вопросами, на бумаге одного цвета, а часть теста с нечетными вопросами и ключ с ответами на четные задания на бумаге другого цвета. Таким образом, студенты должны получить тест и ключ одного цвета, но разного, не совпадающего содержания.

Соберите тестовые комплекты. Разделите участников на две группы. Возьмите количество тестов каждого типа, соответствующее количеству участников в каждой группе. Перемешайте тесты. То же самое сделайте с ответами. Держите тесты и ответы в разных стопках.

Алгоритм применения

Сделайте презентации в форме лекции. Предупредите студентов с самого начала, что сразу же после презентации или представления части лекции будет тест на усвоение.

Раздайте тесты. Убедитесь, что четные и нечетные тесты розданы участникам в случайном порядке.

Проведите тест. Объясните, что вы раздали два разных типа тестов. Попросите участников индивидуально ответить на тесты, не разговаривая

друг с другом и не подглядывая. Дайте на это время. Подайте сигнал по окончании и попросите прекратить писать.

Подсчитайте баллы. Раздайте ключи с ответами. Убедитесь, что участники с четными вариантами вопросов получили нечетные варианты ответов и наоборот. Попросите участников образовать пары так, чтобы у партнеров номера вопросов и, соответственно, номера ответов не совпадали. Попросите участников каждой пары совместно подсчитать баллы за правильные ответы, сравнивая свои ответы с ключами. В случае несоответствия ответов предложите участникам обсудить разницу и решить, близок ли ответ участника ответу ключа. Если нет, предложите участникам обсудить ответы и понять, почему ответ из ключа точнее и вернее.

Определите неправильный ответ. Вскоре после того, как участники начнут совместно подсчитывать свои баллы, подайте сигнал и привлечите их внимание. Объясните, что один из ответов некорректен). Предложите участникам обнаружить некорректные ответы в каждом из ключей и обвести его.

Обсудите вопросы и ответы. Когда большинство участников подсчитает свои баллы, подайте сигнал и привлечите всеобщее внимание. Попросите участников огласить некорректные ответы. Возможно, что некоторые из участников определяют их неверно. Дайте обратную связь, обсудите некорректные ответы и дайте корректные. Предложите участникам обсудить трудные и непонятные вопросы.

Что, если ...?

Если информации слишком много, разделите лекцию на сегменты. Запомните: избегайте лекций длительностью более 20 минут. Вставьте интерактивный тест между двумя сегментами лекции.

Если у вас нечетное количество участников, получится так, что вы раздадите нечетных (или четных) тестов на один больше. Когда участники образуют пары, присоедините оставшегося без пары участника к какой-либо паре и образуйте тройку. Члены тройки работают так же, как члены пары.

ПРИЁМ «35»

Основная идея

Суть данного приёма заключается в том, что студенческая аудитория определяет наиболее важный момент, факт, принцип, понятие прослушанной лекции, причём особую важность имеет не только обнаружение главной мысли, но и корректная её формулировка и оформление в виде записи на карточке.

Участники

Студенческая аудитория.

Раздаточные материалы:

- Карточки (небольшой лист бумаги)
- Ручка

Материалы:

- Таймер
- Свисток

Алгоритм проведения

Установка. До начала лекции раздайте студентам карточки. Предложите каждому написать на ней итоговое предложение, в котором отражена одна из самых важных мыслей или стратегий, содержащихся в лекции. Предупредите, что это предложение должно быть коротким, конкретным, четким и понятным.

Задание. После окончания лекции попросите выполнить предложенное задание, отведя на это 2 мин. Спустя 2 мин. подайте звуковой сигнал и предложите каждому участнику перечитать предложение на карточке.

Обмен карточками. Предложите участникам перевернуть карточки, чтобы не было видно текста. Подайте звуковой сигнал, попросите участников встать и начать броуновское движение, обмениваясь при этом карточками.

Нахождение партнера. Спустя 2 минуты подайте звуковой сигнал, чтобы участники остановились. Предложите образовать пару с ближайшим соседом.

Сравнение и оценивание. Предложите каждой паре прочитать предложения на доставшихся им карточках и оценить их в соответствии с достоинством содержания, распределив между ними 7 баллов без дробей. Варианты могут быть следующими:

Первый участник	Второй участник
7	0
6	1
5	2
4	3
3	4
2	5
1	6
0	7

Если участники не успевают договориться, то каждый получает по 0 баллов. Участники записывают достоинство карточки в баллах с обратной стороны.

Проведение второго раунда. Спустя достаточное для оценивания время, подайте звуковой сигнал и предложите участникам повторить процесс движения и обмена карточками. Через 20 сек. опять подайте звуковой сигнал. Как и а прошлый раз, участники должны остановиться, найти нового партнера, сравнить две карточки и распределить 7 баллов. Новые оценки должны быть записаны на обратной стороне каждой карточки под старыми.

Проведите еще три раунда. Скажите участникам, что вы проведете еще 3 раунда. Предложите им быть объективными, не зависимо от ранее записанных оценок и сохранять непроницаемое лицо, если придется сравнивать и оценивать свое собственное предложение.

Определение предложения-победителя. В конце 5 раунда предложите участникам занять свои места, имея на руках последнюю оцененную карточку. Попросите их сложить все оценки и записать итог. После достаточной паузы начните обратный отсчет, начиная с 35 (максимально возможная оценка). Когда участник услышит свою итоговую сумму, он должен встать и зачитать предложение с соответствующей карточки. Продолжайте процесс, пока не определите 5 – 10 лучших предложений.

Обсуждение предложений. Кратко прокомментируйте лучшие предложения и пригласите участников к комментариям. Можно назвать наивысший балл и содержание карточки из предыдущей интерактивной лекции.

Последствие. Поблагодарите участников. Скажите им, что вы распечатаете все высказывания и всем раздадите. Этот перечень может в будущем в любой момент послужить источником информации и приобретенном опыте.

ПРИЁМ «МОЗГОВОЙ ШТУРМ»

Основная идея

Коллективное обсуждение предлагаемых преподавателем актуальных дискуссионных вопросов. В ходе обсуждения преподаватель комментирует и анализирует высказываемые в аудитории мнения, таким образом представляя новый материал.

Когда использовать:

- Когда материал информационный или концептуальный или включает в себя анализ и решение проблем.
- Когда участники обладают практическим опытом или мнениями (включая непонимание и предрассудок).

Раздаточные материалы:

- Перечень проблемных вопросов, предлагаемых для обсуждения.

Алгоритм проведения

Ввести тему и формат. Проинформировать о мозговом штурме, предложить раздаточные материалы.

Предложить задание (на слайде) – 2 минуты, чтобы записать.

Преподаватель предлагает какой-либо вопрос новой темы, имеющий заведомо дискуссионные противоположные ответы, точки зрения. Идеи озвучиваются. Преподаватель переформулирует их и записывает на доске, комментирует перечень, поддерживая или сомневаясь в его позициях, исправляет непонимание, добавляет не прозвучавшие точки зрения.

Повторение процедуры.

Подведение итогов. Объединить предложения в кластеры, подчеркнуть, что необходим баланс между противоположными точками зрения. Предложить раздаточный материал и обсудить основные различия между ним и идеями участников.

Другой вариант приёма – когда проблема обсуждается с позиции роли всех заинтересованных в её решении. Так например, проблема усовершен-

ствования организации учебного процесса в университете может быть обсуждена с позиции студента, родителей, преподавателя, деконата, ректората, минобра.

Что, если..?

Что, если слишком много студентов? Идеи студентов демонстрировать не с доски, а с экрана. Использовать помощников для записи идей на двух экранах.

Что, если участники не предлагают идей? Помогите им, предложив два примерных ответа на вопрос. Как альтернатива, внедрите в аудиторию помощников-консультантов, которые заранее ознакомлены с обсуждаемой проблемой. Предложите работать в парах.

Что, если у участников неправильные или предвзятые идеи? Это богатый материал. Его можно обсуждать, комментировать и предлагать фактическую информацию для устранения непонимания и предрассудков.

Что, если студенты упускают критические идеи? Помните, что вы тоже можете играть. Если никто не предлагает критических идей, укажите, что некоторые из предыдущих групп предложили идеи, которые здесь не представлены.

Что, если вы беспокоитесь, что потеряете способность внушать доверие (убедительность, надежность)? Впечатлите их своими периодическими поправками, комментариями и финальным выводом. Если вы проделали добросовестную работу по формулировке дискуссионных вопросов, студенты оценят, что вы проделали домашнюю работу и снабдили их содержательным материалом.

ПРИЁМ «ИССЛЕДОВАНИЕ»

Основная идея

Методическое содержание данного приёма имеет двухаспектный характер. Во-первых, это быстрый и качественный приём сбора информации в большой по составу группе студентов, позволяющий преподавателю уяснить степень освоения учебного материала. Во-вторых, это способ формирования группового мнения, способ адаптации студентов в группе, способ организации коллективной совместной деятельности.

Цель – стимулировать развитие познавательного интереса студентов, способствовать развитию их активности, выявить общий уровень знаний по содержанию учебного материала.

Участники – любое количество участников.

Время – 15 минут при грамотном проведении процедуры.

Раздаточные материалы:

- Пачка листочков и ручка

Материалы:

- Таймер

Алгоритм проведения

Введение. Преподаватель сообщает студентам, что им предстоит ответить на несколько вопросов, каждый из которых имеет свой номер. Оптимальное количество вопросов для данной процедуры составляет 4 – 6, а их содержание продумывается заранее.

Подготовка к шагу 1. Каждому участнику выдается пачка листочков и ручка.

Шаг 1. Работа над вопросами.

Ведущий зачитывает первый вопрос. Студенты записывают на него ответы. Ответы на каждый вопрос записываются на отдельных карточках. Например, на вопрос №3 участник дал четыре ответа а), б), в), г). В этом случае он заполняет четыре листочка, обозначив каждый 3а), 3б), 3в), 3г). После того, как все ответы записаны, участник откладывает стопку с заполненными карточками в сторону, чтобы преподаватель видел, что он закончил работу над данным вопросом. Ведущий переходит к следующему вопросу. Процедура повторяется до тех пор, пока участники не закончат записывать ответы на последний вопрос.

Подготовка к шагу 2. Помещение разбивается на ряды. Количество и номера секторов совпадают с количеством и номерами вопросов, используемых в данном упражнении. Например, если анализируются 6 вопросов, то и количество секторов (рядов в аудитории) должно быть 6.

Шаг 2. Распределение ответов по секторам.

Студенты распределяют свои карточки в сектора с соответствующими номерами. Таким образом, все карточки с номером 5, то есть с ответом на вопрос номер 5 оказываются в секторе 5.

Подготовка к шагу 3.

Преподаватель предлагает студентам рассчитаться по порядку номеров, причем количество этих номеров соответствует количеству секторов и, соответственно, количеству заданных вопросов (соответственно, в нашем случае это цифра 6).

Шаг 3. Образование команд.

Студенты объединяются в подгруппы, которые состоят из участников с одинаковыми порядковыми номерами. Каждая подгруппа получает стопку листочков с ответами под тем же порядковым номером.

Шаг 4. Работа над ответами.

Студенты, входящие в каждую подгруппу анализируют ответы, которые им достались, и творчески представляют результаты своего исследования, используя рисунки, шкалы, таблицы, символы и т.п. Целью данной работы является подготовка презентации полученных результатов всей группе.

Подготовка к шагу 5.

В ходе работы в каждой группе распределяются роли и выбирается студент, который будет представлять результаты работы.

Шаг 5. Презентация результатов работы.

Каждая подгруппа представляет группе результаты своего анализа, используя созданный ею иллюстрирующий материал, и отвечает на вопросы участников других групп.

Шаг 6. Обратная связь.

Преподаватель обобщает информацию, полученную в группе, подчеркивает все позитивное, что наработано и концентрирует внимание студентов на предстоящей работе.

ПРИЁМ «ВОПРОСЫ ОТ КОМАНД»

Цель: побудить студентов внимательно слушать и конспектировать лекцию.

Приём «Вопросы от команд» предотвращает быстрое забывание новой информации, создавая для студентов условия её запоминания и использования в отведённые для этого промежутки времени.

Специфика взаимодействия лектора с аудиторией:

- лекция прерывается сессиями, в ходе которых студенты задают вопросы и отвечают на них;
- участники соединяются в команды по три-семь человек (должно быть не менее трёх и не более пяти команд);
- команды составляют перечень вопросов, в котором должны быть вопросы двух типов – закрытые и открытые.

Данную игру эффективно использовать когда:

- лекция содержит значительный объём технической или концептуальной информации;
- студенты способны работать в командах и задавать содержательные вопросы.

Оборудование:

Таймер с обратным отсчётом времени.

Алгоритм проведения

Введение. Обратите внимание студентов, что очень важно внимательно слушать лекцию и качественно конспектировать. Предложите участникам соединиться в команды по три-семь человек. Объясните студентам, что Ваша лекция будет прерываться короткими соревновательными раундами, в которых команды будут задавать вопросы друг другу. Поставьте таймер, например, на отметку 10 минут и объясните, что первый раунд вопросов начнётся по его сигналу.

Прочитайте первую часть лекции. Проведите её как обычно. По сигналу таймера остановите лекцию на полуслове, если это необходимо.

Предложите командам разработать вопросы. Предложите студентам сравнить свои записи, обсудить то, что они узнали из прослушанной части лекции, и составить перечень вопросов. Хотя бы один из них должен быть **на запоминание и воспроизведение фактов (закрытый вопрос)**. На

этот вопрос может быть дан один правильный ответ. Приведите пример такого типа вопросов, пользуясь материалом прочитанной части лекции.

По крайней мере, один из вопросов должен быть **открытым**, предполагающим разнообразие ответов. Такой вопрос может потребовать умений анализа, синтеза, оценки, умозаключений. Хотя он должен базироваться на содержании лекции, ответ предполагает выход за рамки того, что было рассказано преподавателем. Приведите пример подобного рода вопросов. Обратите внимание студентов на то, что эти вопросы предназначены для самих студентов, а не для преподавателя. Сообщите командам, что у них есть 3 минуты на составление вопросов.

Проведите соревновательный раунд с вопросами на воспроизведение информации. По истечении 3 минут предложите командам закончить составление вопросов. Объявите начало первого соревновательного раунда. Объясните, что он будет проходить при закрытых книгах и конспектах, а участникам не разрешается разговаривать друг с другом. Выберите одну из команд и предложите её представителю зачитать вопрос на воспроизведение информации, то есть закрытый вопрос. Команда, задающая вопрос, выбирает участника для ответа из любой другой команды. Если выбранный студент даёт правильный ответ, то его команда получает два очка. Если этот студент даёт правильный ответ после консультаций со своей командой, то она получает одно очко. Если студент даёт неправильный ответ, команда теряет очко. Если студент даёт неправильный ответ после консультаций со своей командой, то она теряет два очка. Предложите команде, задающей вопрос, выбрать отвечающего. После получения ответа дайте команде, задавшей вопрос, решить, правильный это ответ или нет.

Проведите соревновательный раунд по открытым вопросам. После того как у всех команд была возможность задать по закрытому вопросу, объявите, что вы переходите к открытым вопросам. При этом студенты могут обращаться к своим записям и разговаривать друг с другом. Одна из команд задаёт свой вопрос и делает паузу на 30 секунд. Другие команды готовят свои ответы. Затем команда, задавшая вопрос, выбирает одну из команд. Её представитель даёт командный ответ. Любая другая команда, которая чувствует, что её ответ может быть лучше, оспаривает прозвучавший ответ. Если возражений и дополнений по ответу нет, то отвечающая команда получает три очка. Если возражения или дополнения по ответу есть, тогда задающая вопрос команда выслушивает альтернативный ответ и решает, какая из команд ответила лучше. Эта команда и получает три очка.

Продолжите свою лекцию. Начните с комментариев по поводу студенческих вопросов и ответов, заодно устраните любое непонимание, которое проявилось в ходе раунда. Затем продолжите свою лекцию, предупредив студентов, что следующий раунд состоится приблизительно через 10 минут.

Продолжите процесс и завершите лекцию. Когда поступит сигнал от таймера, предложите студентам поработать в своих командах, как на предыдущих этапах и подготовить вопросы таких же типов, но уже на новом мате-

риале последней части лекции. Спустя 3 минуты проведите соревновательный раунд. Продолжайте работу с другими частями лекции до тех пор, пока она не подойдёт к концу. Поблагодарите студентов за качество их вопросов и ответов. Поздравьте победившую команду.

Что, если..?

Что, если вы ограничены временем? Проводите соревновательные раунды через каждые 20 минут лекции, вместо того, чтобы проводить их через 10 минут. Предложите каждой команде подготовить свои вопросы, но задать их смогут только две команды.

Что, если вопросы неэффективны? Обсудите качество вопросов. Перед лекцией обучите студентов задавать содержательные вопросы разного типа (с соответствующими примерами). Как вариант соревновательного раунда, предложите всем командам зачитать свои вопросы. Вместо того чтобы отвечать на них, предложите каждой команде решить, которая из них (кроме своей) подготовила лучшую серию вопросов. Присудите очки данной команде.

Что, если в ответах обнаруживается непонимание основных вещей? Обсуждение непонятого материала является преимуществом данного типа лекционных игр. Перед представлением следующей части лекции, потратьте несколько минут на исправление этого непонимания.

Что, если команда принимает неправильный ответ и отвергает правильный? Не исправляйте ошибку в ходе соревновательного раунда. Дождитесь следующей части своей лекции, предоставьте соответствующее объяснение. Исправьте количество заработанных командой очков.

ПРИЁМ «РАЗУМНЫЕ ПЕРЕБИВАНИЯ»

Цель: побудить студентов внимательно слушать, конспектировать, понимать, комментировать и критически воспринимать материал лекции.

Специфика взаимодействия лектора с аудиторией.

Лектор:

- «вынуждает» студентов себя перебивать;
- останавливает лекцию через случайные интервалы времени;
- выбирает студента для перебивания.

Данную игру эффективно использовать когда:

- лекция насыщена информацией;
- студенты способны использовать разные типы перебивания;
- преподаватель может выслушивать перебивания, реагировать на них и возвращаться к своей лекции.

Для проведения лекции потребуется:

- перечень различных типов перебивания;
- две колоды игральных карт, сложенные в одинаковом порядке;
- таймер.

Перечень перебиваний

Перечень перебиваний необходимо раздать студентам и кратко рассказать о каждом из них.

Несогласие. Определите слабые стороны материала в последней части лекции. Сделайте сообщение, в котором выразите своё несогласие.

Иллюстрация. Приведите реальные или придуманные примеры понятий и принципов, данных в последней части лекции.

Перифразирование. Суммируйте ключевые моменты последней части лекции и перескажите их своими словами.

Личное восприятие. Поделитесь своим личным отношением к последней части лекции.

Вопрос. Задайте вопросы по содержанию последней части лекции. Объясните, почему Вы считаете, что преподавателю важно ответить на эти вопросы.

Алгоритм проведения.

Раздайте карты. Когда студенты придут на лекцию, дайте каждому из них игральную карту. Берите эти карты по одной сверху одной из колод. После того, как последний студент получит свою карту, возьмите такое же количество карт сверху второй колоды. Перемешайте эту часть колоды (такие же карты вы раздали своим студентам) и положите её рядом с собой.

Введите студентов в курс дела. Объясните, что по сигналу таймера вы остановите свою лекцию и подождёте 30 секунд, чтобы каждый подготовился к интеллектуальному перебиванию. Затем вы выберите карту и назовите её. Студент, которому была выдана аналогичная карта, должен будет произнести одно из приведённых в перечне типов перебиваний.

Включите таймер. Не показывая студентам результат ваших действий, установите свой таймер на интервал от 3 до 10 минут.

Начните чтение лекции. Делайте это в обычном для вас стиле.

Остановите лекцию. Прервите лекцию по сигналу таймера даже если придётся, в середине предложения.

Сделайте паузу, чтобы студенты успели подготовиться. Объявите 30 секунд для подготовки. Предложите студентам выбрать любой тип перебиваний из перечня и подготовиться к нему. Поощряйте их к тому, чтобы они вновь просмотрели сделанный ими конспект и задумались над основными моментами лекции. Установите таймер на 30 секундную отметку и включите его.

Выберите студента. Перемешайте часть колоды, выберите любую карту и назовите её. Предложите студенту с соответствующей картой встать и произнести перебивание.

Реакция на перебивание. Дайте обратную связь на точность и соответствие перебивания. Ответьте на вопросы. и отреагируйте на критику. Во всех случаях не забудьте поддержать усилия студента. Верните использованную карту назад и вновь перемешайте свою часть колоды.

Повторите процедуру. Установите таймер на другой случайный интервал времени. Продолжите свою лекцию и остановите её по сигналу тай-

мера. Сделайте паузу для подготовки, выслушайте перебивание и ответьте соответствующим образом.

Делайте процедуру разнообразной. Чтобы студенты всё время были начеку, время от времени меняйте процедуру. Например, предложите студентам поработать в парах при подготовке к следующему перебиванию.

Завершение лекции. Когда вы закончите лекцию, проведите завершающий раунд перебиваний. На этот раз скажите студентам, что любой желающий может произвести любой тип перебиваний без 30 секундной паузы на подготовку.

Что, если..?

Что, если вы ограничены временем? Сократите количество перебиваний. Используйте только один тип перебиваний, например, перифразу. Не делайте паузу на подготовку. По сигналу таймера сразу же вытаскивайте карту для выбора случайного ответчика.

Что, если у вас слишком много студентов? Просто предложите выбранному для ответа студенту говорить громче, чтобы каждый мог его услышать. С другой стороны, предложите студентам подойти поближе.

Что, если все выбирают перифразирование вашей лекции? Когда вы выберете случайного ответчика, предложите ему сделать тот тип перебиваний, который вы хотите услышать.

Что, если перебивание какого-либо студента показывает непонимание темы? Используйте эту информацию как важную обратную связь. Задайте вопрос паре других студентов, чтобы определить, как далеко зашло непонимание. Проясните тему, чтобы исправить непонимание.

ТЕХНОЛОГИЯ «JIGSAW»

Цель. Данная технология позволяет сформировать высокое качество освоения дидактических единиц в студенческих группах, подготовке магистрантов, аспирантов. Возможно применение на любых специальностях и видах учебных занятий, однако, наиболее целесообразно применять эту технологию:

- в малочисленной группе аспирантов или магистрантов с целью формирования исследовательских компетенций, механизмов участия в исследовательских коллективах;
- или в переполненной группе на практических (лабораторных) занятиях, с целью доведения необходимой информации до каждого студента.

Преимущества данной технологии в том, что, основные усилия преподаватель тратит на подготовку и грамотную постановку проблемы и объяснение её экспертам. Обучение остальных студентов происходит «силами» экспертов. Реально практическая работа преподавателя по изучению подпроблемы (темы раздела) происходит с количеством студентов – экспертов в 6-8 раз меньшим, чем общее количество всех студентов.

Общее описание

Структура команд в технологии «Jigsaw» (например, Aronson, 1980; Johnson, Johnson, and Holubec, 1990; Kagan, 1990) в основном определяется членами команды внутри группы: каждый становится экспертом по одному из направлений актуальной проблемы, решаемой сегодня. Например, если команда изучает такую проблему, как японская культура, то один член команды мог бы стать экспертом по «традиционным ценностям», другой – «государственным структурам», третий по «текущим ценностям». После проведения индивидуальной экспертизы по своей подпроблеме, члены команды обучают друг друга. Командная цель заключается в том, что все члены команды становятся экспертами по всем направлениям главной проблемы.

1. Команды
(выявить данные)

2. Экспертная группа
(обучить и подготовить)

3. Команды
(выучить и проверить)

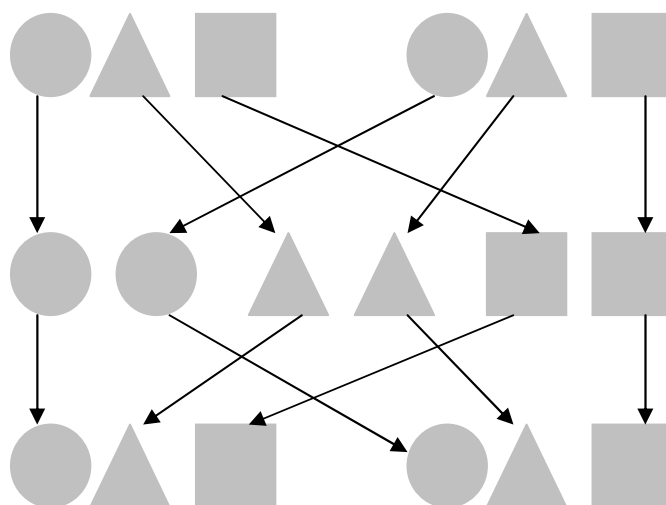


Рис. 1. Схема проведения работы по технологии «Jigsaw»

Пошаговый алгоритм проведения

Шаг 1. Разделите группу на команды. Количество человек в команде определяется по следующему принципу: не более двух человек на подпроблему. Например: если вы полагаете, что проблема (задача), которую необходимо решить, содержит 4 составляющих (4 способа решения, 4 направления исследования, 4 структурных компонентов содержания...), то команда может состоять от 4 до 8 человек.

Шаг 2. Внутри каждой команды равномерно распределите подпроблемы. Способы распределения зависят от группы и/или учебной цели (1 этап на рисунке).

Шаг 3. Определите время, в течение которого эксперты изучают свою подпроблему. В зависимости от сложности последней, это время может быть ограничено продолжительностью занятия, либо быть достаточно большим (неделя, месяц). От этого также зависит место подготовки экспертов. Если проводится игра на занятии, тогда преподаватель должен обеспечить экспертов информационным материалом.

Шаг 4. Объедините экспертов одной подпроблемы вместе. Создайте условия эффективного обмена информацией между экспертами: они должны

иметь достаточно времени для обмена приобретенными знаниями, выработать единый подход (2 этап на рисунке).

Шаг 5. Объедините команды в первоначальном составе (3 этап на рисунке). Сформируйте очередность изучения каждой подпроблемы так, чтобы все эксперты могли обучить других членов команды. В итоге все члены команды должны стать экспертами по всем подпроблемам.

Шаг 6. Оцените качество обучения всех членов группы, если такая задача стоит перед вами, или положитесь на мнение экспертов команды, если вы уверены в них и можете доверять их суждениям.

Таблица образовательных технологий отдельных ВУЗов Европы и США

Методы	Специальность	Вуз
<i>ОТ</i>		
индивидуальная лабораторная практика: (удаленное считывание, моделирование среды, физический и химический анализ отложений, микрометеорологические наблюдения, анализ макроклимата и спутниковых изображений, количественные методы)	География	UB ¹
практические занятия в компьютерном центре	Поведение животных	UB
сбор и компьютерный анализ географических данных	География	UB
<i>Теоретические</i>		
Лекции	Поведение животных	UB
теоретические и концептуальные занятия	География	UB
<i>Практические</i>		
выездная практика	География	UB
доклады на семинарах	Русистика	UB
изучение грамматики	Русистика	NYU ²
исследовательские группы	Психология	NYU
исследовательский проект	Нанотехнологии	UB
коллоквиум с публичным чтением научных статей	Психология	NYU
круглый стол или экспертная группа	Педагогика	LUH ³
мини-проект: исследование по теме и доклад на занятии	Журналистика	NYU
обучающие и итоговые задания	Нанотехнологии	UB
письменные работы	Русистика	UB
письменные работы и доклады	Поведение животных	UB
практические занятия в лаборатории и с животными	Поведение животных	UB
презентации	Поведение животных	UB
проектная работа	География	UB
просмотр / чтение и обсуждение фильмов, русской и советской драматургии, рассказов русских и советских писателей, современной русской периодики	Русистика	NYU
разговорный интуитивный подход	Русистика	NYU
рецензия	Психология	NYU
семинары и консультации	Поведение животных	UB
серия минирепортажей и коротких интервью по теме семинара	Журналистика	NYU
составление библиографии по избранной теме	Журналистика	NYU
экскурсия	Педагогика	LUH
<i>Проверка знаний</i>		
комментированные контрольные	Русистика	UB
курсовая работа	Психология	NYU
письменные контрольные	Психология	NYU
письменный экзамен	Психология	NYU
экзамены	Русистика	UB
экзамены (письменные)	Нанотехнологии	UB
экзамены: компьютерное тестирование, вопросы, эссе, устный экзамен	Поведение животных	UB

¹ University of Bristol, Великобритания

² New York University, США

³ Leibniz Universität Hannover, Германия

Примеры проведения процедуры знакомства в группах

Процедура «знакомство»¹

Назначение:

- формирование у членов группы установки на взаимопонимание;
- формирование первого впечатления друг о друге;
- определение возможных тактик и стратегий общения с каждым участником;
- создание климата психологической безопасности.

Вариант А. Предложить каждому члену группы представиться. Можно выбрать себе на время работы в группе другое имя. Это позволяет несколько изменить представление о себе и разрушить некоторые стереотипы общения. Если участник затрудняется выбрать себе имя, то это делает группа, подбирая подходящее или оставляя прежнее. Каждый, представляясь, обозначает качества, которые способствуют или мешают эффективному общению, называет свое хобби, девиз жизни. Представление ведется по кругу. Участники имеют право задавать любые вопросы.

Вариант Б. Участники разбиваются на пары и в течение 10-15 мин проводят взаимное интервью. По окончании каждый представляет своего интервьюируемого. В этой процедуре значительно более высок обучающий эффект, так как есть хорошая возможность анализировать, на что обратил внимание интервьюер, удалось ли ему достоверно представить психологический портрет своего партнера, какие вопросы задавали друг другу пары. Участники также задают любые вопросы.

Вариант В. Представление снимается на видеопленку. Участники выходят за дверь и по одному входят в комнату, где находится ведущий. Их задача - назвать два-три качества, способствующих общению, и два-три качества, мешающих ему. После представления участник выходит, за ним входит другой. После представления группа собирается вместе, рассаживается в круг и анализирует видеозапись. Ценность этого варианта - в наглядной обратной связи и большом количестве материала, анализ которого проводит группа вместе с ведущим.

Вариант Г. Каждый участник на карточке пишет свое имя, коммуникативные качества, девиз, хобби. По усмотрению ведущего на карточку могут быть вписаны ответы на разнообразные вопросы (например: Что я больше всего ценю в людях? Что я не приемлю в других? Что я сейчас чувствую? Моя главная проблема в общении и т.д.).

Можно использовать проективный рисунок. На карточке кроме текста участник рисует себя или как его видят другие (в символической форме). Карточка прикалывается к одежде. В течение 15 мин члены группы под музыку двигаются по комнате, останавливаясь друг возле друга. После этого все усаживаются в круг и обмениваются впечатлениями.

«Активный Александр, бодрый Борис, веселая Вероника»²

Один из способов запомнить имена участников - сыграть в эту игру. Каждому из участников предлагается придумать для себя адекватный эпитет, начинающийся на ту же букву, что и его имя.

Далее повторение имен идет по принципу снежного кома: второй участник повторяет имя первого с эпитетом, затем называет свое имя и свой эпитет; третий, прежде чем назвать себя, повторяет то, что сказал второй, и так далее. Последнему (он же первый -

¹ Приводится из кн.: Ключева Н.В. Технология работы психолога с учителем. М.: ТЦ «Сфера», 2000. С. 113-114.

² Приводится из кн.: Авидон И., Гончукова О. 100 разминок, которые украсят ваш тренинг. СПб.: Речь, 2007. С. 20-24.

тот, кто начинал игру) придется сложнее всего, поэтому в данной роли целесообразнее выступить тренеру.

В другой версии игры первый участник говорит следующую фразу: «Привет, я - гениальный Григорий», потом обращается к другому участнику (любому, кроме соседей справа и слева): «А ты кто?» Тот, к кому обратились, отвечает: «Привет, гениальный Григорий, я - доброжелательная Даша». И обращается к следующему с аналогичным выступлением.

Время от времени тренер прерывает цепочку представлений, указывая на кого-то из уже представившихся участников и спрашивая: «А это кто?» И группа должна хором ответить: «Это ехидная Елизавета».

Игра продолжается до тех пор, пока каждый из участников не представится, и его имя хотя бы один раз не будет озвучено сводным хором.

Сопровождаемые эпитетами имена запоминаются лучше, так как связь между обликом человека и его именем становится более образной и индивидуализированной; даже если в группе два человека с одинаковыми именами, их уже не спутают. Кроме того, снижается вероятность переноса, когда человек с тем или иным именем вызывает ассоциации со своим тезкой из прошлого опыта кого-то из участников.

Ведущему группы стоит подстраховаться и держать в голове несколько вариантов эпитетов для каждой буквы алфавита на тот случай, если кто-то из участников будет испытывать затруднения в подборе характеризующего его слова или в группе окажется несколько человек с именами на одну и ту же букву. Для облегчения выполнения задания можно предложить участникам использовать как свое полное имя, так и сокращенные его варианты; если даже в этом случае уместный эпитет подобрать не удастся.

Помимо облегчения запоминания имен участников группы, это упражнение нацелено и на активизацию их личностной динамики, усиление их рефлексии и тем самым на обеспечение большей вовлеченности в работу, поскольку для каждого человека его собственное имя - очень сильный стимул.

В качестве примера приведем краткий перечень характеристик для нескольких букв алфавита.

А - активный, азартный, амбициозный, авантюрист, альтруист.

Б - бодрый, быстрый, боевой, башковитый, благонадежный.

В - возвышенный, великолепный, веселый, величественный, всезнающий.

Г - громкий, грозный, грациозный, говорливый, гордый.

Д - деловой, добрый, дружелюбный, динамичный, доминирующий.

Занимательные разминки в тренинге

Игры - разминки являются важной частью тренинга или любого другого вида психологической групповой работы. Они вносят разнообразие в работу группы, позволяют отдохнуть от интенсивной нагрузки занятий и доставляют удовольствие, вызывают смех и могут позволить участникам шутливо прикасаться друг к другу. Игры способствуют сплочению группы и преодолению различий между людьми, что иногда трудно сделать с помощью устного общения. Не отказывайтесь от проведения игр под предлогом того, что у вас не хватает времени.

«Броуновское движение»

Данное упражнение позволяет участникам подвигаться, что способствует снятию мышечного напряжения и внутренней зажатости. Если внимательно понаблюдать за участниками во время выполнения упражнения, то можно увидеть, насколько они эмоционально вовлечены в тренинговый процесс или, наоборот, отстранены от группы.

Участникам предлагается под музыку активно перемещаться по комнате. Как только музыка выключается и ведущий называет какую-либо цифру, участники должны, взявшись за руки, объединиться в группы, состоящие из такого числа человек.

Упражнение можно усложнить и сделать его более интересным. Ведущий просит объединиться в группы не по числу человек, а по какому-либо признаку (например, по цвету глаз, одежды, домашним животным и т. д.). Задание выполняется веселее, если участникам к тому же запрещается разговаривать.

«Знакомство в парах»

Данное упражнение в многочисленных вариациях часто предлагается на тренингах различной тематики, особенно в начале групповой работы. Упражнение способствует улучшению атмосферы в группе, существенно уменьшает дистанцию между участниками.

Тренер предлагает каждому выбрать того участника, с которым он хотел бы познакомиться ближе или которого он знает меньше всех остальных. Упражнение проходит в несколько этапов.

На первом этапе участники должны в течение нескольких минут молча смотреть друг на друга.

Второй этап заключается в том, что участники по очереди описывают друг друга. Причем говорить можно только о внешнем виде партнера, избегая оценочных суждений и описаний личностных особенностей человека, таких как «умный взгляд», «добрые глаза» и т. п. Каждому участнику на описание своего собеседника дается три минуты.

Задание, которое предлагается на третьем этапе, более сложное. Участники должны описать своего партнера таким, каким они видят его в возрасте пяти лет. При этом можно говорить не только о внешнем облике, но и об особенностях поведения и характера. Сначала в течение трех минут о своих представлениях рассказывает первый участник. Далее второй участник в течение одной минуты говорит, что в этом рассказе было верно, а что было совсем не таким, как на самом деле. После этого участники меняются ролями.

На четвертом этапе участники должны ответить на вопрос: «Какой человек мой собеседник?» Здесь уже не нужно ограничиваться характеристиками, касающимися только внешнего вида. Участники описывают друг друга по очереди, каждому дается по пять минут. Если участники совсем мало знакомы друг с другом, то они могут говорить о предположительных чертах характера и личностных особенностях партнера.

После прохождения всех этапов упражнения участники возвращаются в общий круг, и в течение одной минуты каждый представляет своего партнера. В заключение нужно обсудить чувства, которые возникали на разных этапах упражнения и в процессе представления участника группе, а также спросить участников, какое из заданий показалось им самым сложным. Ведущий может подробнее остановиться на нескольких важных

моментах, которые так или иначе были затронуты в ходе выполнения заданий: значение контакта глаз в процессе общения; сложность описания человека без оценок и без личностных характеристик; стремление перенести свой опыт на другого человека.

«Перебрасывание мячей по кругу»

Имейте в наличии семь или восемь маленьких резиновых или теннисных мячиков, но не показывайте их. Попросите всех сидящих в кругу людей встать и поднять вверх руку и так держать ее, пока они не получат мячик. После того как они его получают, попросите их повернуть руку и опустить ее. Объясните, что вы лишь показываете прием, как надо бросать мячик, и что им надо запомнить, кто им кинул мячик и кому они кинули его. Проследите, чтобы каждый участник кидал мячик только один раз, затем мячик должен вернуться к ведущему. После первого круга попросите группу повторить прием, в конце второго круга снова киньте мячик, а через несколько секунд подбросьте еще один, затем еще один, если вы уверены, что группа сможет справиться с таким количеством мячей. Продолжайте игру со всеми мячами, пока группа не усвоит приемы и не овладеет техникой кидания мяча, затем начинайте постепенно изымать мячики из игры, оставляя их у себя по мере того, как они к вам поступают.

"Сильный ветер подул"

(очень подвижная)

Стулья ставятся кругом для всех участников, кроме вас. Вы - сильный ветер, и тот, на кого вы подуеете, должен передвинуться. Вместо того, чтобы дуть, вы произносите "Сильный ветер подул на того, кто (у кого)..." далее следует описание человека, например, "кто носит черные носки" или "кто чистил сегодня зубы". Те, кто подходят под описание, встают и меняются местами; в возникшей суматохе вы пытаетесь занять себе место. Тот, кто остался без стула, становится "Сильным ветром" на следующий тур игры.

«Крокодилы и лягушки»

(Подвижная, с элементами касания)

Необходимый реквизит: нечто, с помощью чего можно производить шум, и что находится в руках у крокодила (вполне может подойти для этой цели жестяная банка и палка, которой можно бить по банке).

Представьте себе, что комната - это пруд. Все участники игры - лягушки, кроме одного, которому отводится роль крокодила. Пол усыпан кусками газетной бумаги. Это - плавающие листья кувшинок. Правила игры: 1) крокодил должен съесть лягушек, лягушки должны не допустить, чтобы их съели. 2) Когда крокодил издает громкий шум - это означает, что он спит и храпит, в этот момент лягушки находятся в безопасности. 3) Когда шум прекращается, лягушки все еще в безопасности, если стоят на листьях кувшинок. 4) Когда крокодил шумит, то лягушки должны передвигаться в пруду, но *не должны* наступать на листья кувшинок. 5) Когда шум стихнет, лягушки должны запрыгнуть на листья до того, как крокодил их схватит. На листе могут стоять несколько лягушек, если место позволяет, но при этом каждая лягушка должна либо стоять *обеими ногами* на листе так, чтобы краешек листа виднелся по обеим сторонам ботинок, либо *одной ногой на листе, задрав другую в воздух*. 6) Производя шум, крокодил ходит по комнате и убирает по три или четыре листка бумаги. Когда шум прекращается, то всех лягушек, которые стоят неправильно на листьях, ловят, и они выходят из игры. Затем все повторяется снова, убирается еще часть листков, ловятся очередные лягушки, и так до тех пор, пока не остается всего один листок бумаги, и почти все лягушки переловлены.

«Реклама – двигатель тренинга»

Каждый из участников в течение 3-5 минут должен придумать рекламный ролик, представляющий его самого как «лучший в мире продукт». Участники могут разыграть пантомиму или сценку со словами, спеть песню, привести «мнение эксперта» - все что

угодно, укладываемое в привычные рамки коммерческого или социального рекламного сообщения.

После того как все участники готовы к саморекламе, группа образует зрительный зал, расставив стулья в ряд или полукругом, и каждый по очереди выходит «в телевизор» и разыгрывает свое представление. При необходимости можно использовать любые попавшие под руку подручные материалы или просить коллег поассистировать. Для того чтобы снять напряжение, неизбежное при выполнении творческих заданий, тренер может начать демонстрацию рекламных роликов с саморекламы. Не хуже снимают напряжение и аплодисменты по завершении каждого ролика.

"Я люблю тебя, детка, но просто не могу улыбнуться"

Человек, который водит, сидит на стуле, с мрачным выражением. Один за другим игроки пытаются его рассмешить. Водящему запрещается смеяться. Вместо этого он на все попытки его рассмешить отвечает словами песенки "Я люблю тебя, детка, но просто не могу улыбнуться". Произнося это, он в свою очередь смешит другого игрока. Если водящий засмеялся, он выбывает из игры, а тот, кто его рассмешил, занимает место водящего. Продолжайте до тех пор, пока не рассмеются все.

«Госпожа Мамбл»

Группа во главе с ведущим садится в кружок. Ведущий передает по кругу сообщение: "Мне нужна госпожа Мамбл, но я не могу ее найти. Не видели ли вы г-жу Мамбл?" Человек, к которому он обращается, отвечает: "Нет, но я могу спросить у соседа", затем он поворачивается к своему соседу и повторяет: "Мне нужна г-жа Мамбл, но я не могу ее найти." Сообщение передается по кругу. Суть в том, что говорящим нельзя смеяться или показывать зубы при разговоре. Если они это сделают, то выбывают из игры. Игра продолжается до тех пор, пока не останется всего один игрок, или пока ведущий не остановит игру.

«Передай гримасу»

Станьте кругом. Первый играющий поворачивается ко второму и корчит какую-то гримасу. Второй копирует ее, поворачивается к третьему и передает ему гримасу в несколько измененном виде. Третий копирует ее, изменяет и передает дальше, и т.д.

«Передай глину»

Вытащите воображаемый кусок глины из кармана и сделайте вид, что лепите что-то. Пусть это будет нечто легко узнаваемое. Не разговаривайте. Затем придайте куску глины первоначальную форму и передайте другому играющему. Варианты: вложите в процесс лепки свои невзгоды, избавьтесь от них, передав глину другому игроку, который в свою очередь будет вылепливать свои невзгоды и передавать их другому.

Психотехники формирования групповой сплоченности Сломанные квадраты

Цель: упражнение способствует выработке элементов сотрудничества в процессе решения групповой проблемы. Оно должно помочь участникам обратить больше внимания на свое собственное поведение (продуктивное или обструкционное) при решении групповой проблемы.

На выполнение упражнения отводится около 40 минут (15-20 минут на выполнение поставленной задачи и примерно 20 минут на обсуждение). *Важно, чтобы группа по возможности смогла закончить работу.*

Материалы: 1) перечень инструкций; 2) комплекты сломанных квадратов - по комплекту на каждую группу участников; 3) столы - чтобы у каждой группы было достаточно места для работы. Группы должны размещаться на достаточно большом расстоянии друг от друга с тем, чтобы игроки не могли подглядывать за работой других. Если невозможно достать столы, работайте на полу.

Последовательность. 1. Разбейте участников на группы по пять человек. Лишние участники могут выполнять функцию наблюдателей в других группах. *Внимание: Люди, знакомые с этим упражнением, не должны допускаться к выполнению задания.* Определите рабочее место для каждой группы и обеспечьте ее комплектом разбитых квадратов.

2. После формирования рабочих групп, обеспечьте их наблюдателями. Проинструктируйте наблюдателей.

3. Раздайте членам группы запечатанные конверты, содержащие их часть головоломки. *Нельзя вскрывать конверты до подачи сигнала о начале игры.*

4. Достаньте групповые инструкции. Прочтите их вслух и спросите, нет ли вопросов.

5. Нарисуйте на доске большой квадрат, маленький квадрат, параллелограмм, прямоугольник и несколько одинаковых квадратов. Вычеркните все, кроме одинаковых квадратов.

6. Подайте сигнал о начале упражнения. Члены команды фасилитаторов должны наблюдать за работой группы в течение игры и помогать наблюдателям следить за соблюдением правил участниками.

7. Пусть все идет естественным путем. Некоторые группы закончат упражнение раньше других, и, возможно, станут бурно проявлять радость по этому поводу, следует их предупредить о том, что необходимо соблюдать тишину до того момента, пока остальные группы не закончат работу. Случается, что какая-то группа не сможет завершить работу. В этом случае, разрешается пойти на крайнее средство: (для того чтобы упражнение было доведено до конца) фасилитатору дается право помочь участникам, *однако вмешиваться в процесс работы можно лишь в том случае, когда это продиктовано нехваткой времени.*

8. Когда все группы закончат работу, приступайте к общему обсуждению докладов наблюдателей. Затем обсудите упражнение со всеми участниками, получите их ответы и комментарии, особенно касающиеся их ощущений во время выполнения упражнения, а не его технического осуществления. Попросите группу сравнить то, что они испытали в процессе игры с аналогичными ощущениями, испытываемыми ими в жизни.

Некоторые моменты, которые следует обсудить.

а) Общение. Обратите внимание на то, что для сотрудничества людям необходимо общение, что нарушение общения ведет к возникновению ощущения обособленности и растерянности, и, соответственно, к низкому уровню выполнения упражнения. Особенно отметьте, какой силой обладает общение.

б) Рассмотрите нужды других участников и отметьте, насколько это способствует консолидации ощущений всей группы.

в) Оказание избыточной помощи не слишком "помогает" участникам в выполнении упражнения.

г) Придерживалась ли группа правил? (почти всегда оказывается, что все участники грешат нарушением правил). Что можно сказать о правилах, которые кажутся необоснованными и навязанными?

д) Группа выполнила групповое задание. Почти каждый член группы после завершения работы над складыванием своего индивидуального квадрата испытывает чувство первоначальной завершенности процесса. Однако этот сложенный квадрат может мешать другим участникам завершить их работу по складыванию квадратов. Как это проявляется при решении задач, которые ставит перед нами жизнь?

Инструкции для группы

1. Перед началом упражнения просьба ко всем участникам, **кто** выполнял это упражнение прежде, пропустить его и не участвовать в упражнении сейчас.

2. В данном пакете находятся пять конвертов, в каждом из которых лежат картонные детали для складывания квадратов. Каждый участник группы должен взять конверт, но не открывать его до подачи сигнала о начале упражнения.

3. По сигналу группа приступает к выполнению следующей задачи: ей предстоит сложить пять квадратов одинаковой величины так, чтобы перед каждым участником лежал квадрат, равный по величине всем остальным. Задача считается выполненной только после того, как каждый участник сложит такой идеальный квадрат. Существует лишь один способ сложить пять одинаковых квадратов. Нарисуйте на доске или вырежьте из газетной бумаги несколько квадратов, примерно одинакового размера, а также несколько разнокалиберных квадратов. Продемонстрируйте их и скажите: "Вот такой..., а не такой".

4. Вы можете отдать ваши детали непосредственно другим участникам и получить в обмен детали непосредственно от них. Вы можете отдать все части вашей головоломки, даже если уже сложили свой квадрат.

5. На вас распространяются следующие ограничения:

а) члены группы не должны разговаривать,

б) никто не может просить деталь у другого, самовольно хватать деталь или подавать сигнал другому участнику, прося дать деталь, или указывать другому участнику, куда следует положить деталь. Вы должны передать деталь непосредственно другому участнику из рук в руки.

Инструкции для фасилитаторов и всех тех людей, которые осуществляют наблюдение

Ваша задача состоит в том, чтобы частично быть наблюдателем, а частично - судьей. Как судья, **следите за тем, чтобы все участники соблюдали следующие правила:**

1. Не разговаривали, не подавали знаки друг другу или не общались каким-то другим образом.

2. Участники могут давать детали головоломки другим участникам, но не могут самовольно брать у них детали.

3. Участники не должны бросать детали в центр стола, чтобы другие могли их взять, они также не могут указывать другим место, куда следует положить эти детали, участники должны передавать детали непосредственно в руки другому участнику.

4. Участник может отдать другому все части своей головоломки даже, если он/она уже сложил/а квадрат.

Приложите максимум усилий к тому, чтобы эти правила соблюдались.

Как наблюдатель **следите за следующим:**

1. Кто хочет отдать свои детали головоломки?

2. Кто закончил складывать свою головоломку и несколько отстранился от борьбы, которую ведут остальные участники?

3. Есть ли среди участников такие, которые продолжают упорно добиваться цели и не желают отдать какую-то деталь или все детали другим?

4. Сколько людей ведут активную умственную работу по складыванию квадратов?

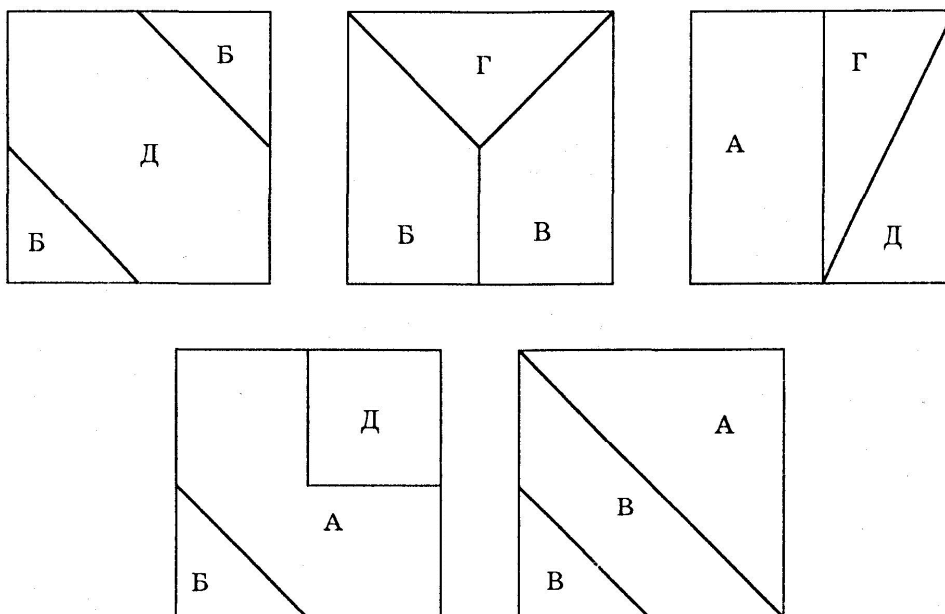
5. Периодически следите за уровнем растерянности и беспокойства, проявляемых участниками. Есть ли такие, кто буквально рвет на себе волосы от отчаяния?

6. Наблюдался ли критический поворотный пункт в процессе работы, когда группа перешла к совместной деятельности?

7. Пытался ли кто-то нарушить правила, переговариваясь и подавая знаки другим участникам?

Составление квадратов

Полный набор квадратов состоит из пяти конвертов, содержащих кусочки картона разной формы, которые при правильной сборке образуют пять квадратов одинаковой величины (см. рисунок). Каждой группе выдается один такой комплект. Для составления комплекта надо вырезать пять одинаковых квадратов (размером примерно 15 X 15см). Буквенные обозначения на отдельных частях квадратов вводят участников в заблуждение. Лучше не расставлять их, хотя этот затруднит процесс собирания деталей в пакеты для последующих занятий, поскольку каждый раз эта операция требует предельного внимания. Линии следует проводить таким образом, чтобы все куски одинаковой формы были одного и того же размера. Начертив линии, разрежьте каждый квадрат на мелкие детали, которые станут составными частями головоломки. Пометьте конверты буквами А, Б, В, Г и Д. Распределите части головоломки по пакетам.



«Пойми меня без слов»

Упражнения данного типа очень хорошо подходят для начала нового блока заданий, также их можно проводить, когда группа устала или никак не может сосредоточиться на работе. Подобные упражнения часто используются на тренингах по командообразованию, но они будут полезны и на любых других тренингах, поскольку повышают сплоченность группы, помогают участникам лучше понимать и чувствовать друг друга, выявляют лидеров и аутсайдеров группы. Есть много вариантов данных упражнений, но все они преследуют одну цель: участники должны совместно выполнить какое-либо действие, но при этом они не могут разговаривать или обмениваться жестами. Игрокам необходимо почувствовать друг друга.

«Считаем вместе»

Все участники находятся в кругу. Перед ними ставится задача - называть по порядку числа, стараясь досчитать до наибольшего числа. Если одно число называют сразу два

или более участников, то игра начинается заново. Часто группа быстро находит легкое решение этой задачи: участники называют числа по очереди, в том порядке, в котором они сидят. В этом случае ведущий должен похвалить группу за сообразительность и ввести запрет на счет по кругу. Усложнить задачу можно тем, что участники во время выполнения упражнений должны опустить головы или закрыть глаза и не смотреть друг на друга. Это упражнение можно проводить несколько дней подряд, каждый раз определяя рекорд группы и отслеживая динамику сплоченности.

«Сели-встали»

В этом упражнении все участники сидят на стульях. Ведущий называет число, которое меньше, чем число игроков. Задача участников заключается в том, чтобы быстро встало столько человек, сколько назвал ведущий. Естественно, при этом нельзя разговаривать, обмениваться жестами и т. д.

«Повороты»

Все участники выстраиваются в шеренгу и смотрят в одну сторону. По команде ведущего они должны повернуться на 90 градусов. После нескольких повторений участники должны прийти к тому, что все повернутся или по часовой стрелке, или против нее и будут смотреть в одну сторону. Более сложное задание - участники могут поворачиваться на 90 и на 180 градусов, а также оставаться на месте.

«Три предмета»

Участники садятся на стулья и образуют круг минимального диаметра. В центр кладутся три любых предмета. Задача игроков - забрать предметы, но каждый может взять только одну вещь, и сделать это нужно одновременно. Если встают сразу больше трех игроков (или меньше), то задание считается невыполненным.

«Нарисуй барашка»

Многие читали замечательное произведение Антуана де Сент-Экзюпери «Маленький принц». Помните, о чем попросил летчика мальчик с золотыми волосами, когда они встретились в самом сердце бескрайней пустыни? Да, он попросил его нарисовать барашка. И это был не просто рисунок, а живое существо, которое Маленький принц забрал с собой на далекую планету. Так и в психологическом тренинге рисунок может стать не просто художественным произведением, а отражением внутреннего мира человека или даже целого коллектива.

Упражнений, в которых участникам предлагается что-либо нарисовать, великое множество. Перечислим часто встречающиеся варианты:

- общий рисунок на листе большого формата;
- рисование всей группой на одном листе по очереди;
- совместное рисование в парах одним карандашом;
- рисунок в мини-группах на определенную тему;
- рисунок вслепую и другие.

Каждое задание можно модифицировать под задачи, которые ставятся на данном этапе тренинга. Целями подобных упражнений могут быть: самовыражение и раскрепощение участников, групповая сплоченность, развитие сенситивности, рефлексия и получение обратной связи. Так, например, в завершении тренинга группе можно предложить в образах передать свои впечатления от работы, а затем участникам нужно догадаться, где чей рисунок, и объяснить, почему они так решили.

В тренинг командообразования очень хорошо впишется следующая игра. Участники получают листы бумаги и цветные карандаши. Они должны детально продумать идею своего рисунка и схематически отобразить ее на листе, перед этим указав свое имя в верхнем углу. На это отводится пять минут. Далее рисунки передаются по кругу, и теперь участникам нужно понять и прочувствовать художественный замысел своего соседа, а затем постараться воплотить его, дорисовывая чужую работу. Через пять минут рисунки передаются еще раз, и так до тех пор, пока к каждому не вернется его первоначальный эскиз. В игре важно стремиться увидеть и развить идею именно первого художника, а не просто

продолжить работу всех последующих участников. Некоторой подсказкой здесь может быть указание имени того, кто задал общую концепцию и стиль рисунка. Когда художники получают свои работы, нужно дать им возможность высказаться по поводу того, насколько точно группа поняла их идею, что им нравится или не нравится в получившемся рисунке, какие эмоции он вызывает, сложно ли было увидеть первоначальный замысел своих коллег.

«Секрет Джованни»

Это упражнение предложено Клаусом Фопелем¹. Использовать оно может в различных тренингах: тренингах лидерства, развития креативности, в коммуникативных тренингах.

Для проведения упражнения ведущему нужно заранее приготовить набор карточек и копии приложения по количеству участников. На каждой карточке должна быть написана одна из фраз:

Джованни слушает только музыку в стиле кантри.

У Джованни аллергия на кошек.

Джованни лысый.

У Джованни нет машины.

Джованни не умеет готовить.

Единственное украшение Джованни - перстень с печаткой.

Эгон Айгенсинн - тренер Джованни.

Эгон Айгенсинн лежит в постели с гриппом.

Лизы Лонгбайн сейчас нет в городе. Она снимает свой первый фильм «Охотник».

Гарри Питтбул совершенно невиновен.

Джованни очень тщеславный.

Тетя Роза - в Африке на сафари.

Джованни никогда не ест суп.

Поблизости от квартиры Марвина нет деревьев.

Белло любит играть под кроватью Джованни.

Белло не в воде.

Джованни любит животных.

У Джованни есть собака Белло. Белло шесть лет.

Эгон Айгенсинн часто ходит в оперу.

У Гарри Питтбула есть одна страсть: он печет кексы.

Лиза Лонгбайн любит бриллианты.

Гарри Питтбул часто ходит на рыбалку.

Джованни приобрел государственные ценные бумаги.

Начать упражнение ведущий может небольшой вступительной речью о том, как важно для команды уметь слушать друг друга и что зачастую для решения общей задачи принципиальное значение имеет то, насколько каждый член команды активно участвует в работе. Затем ведущий раздает карточки с просьбой никому не показывать, что на них написано. У каждого участника может быть по одной или по несколько карточек. Если группа большая и карточек на всех не хватает, то ведущий вводит дополнительные карточки с любой второстепенной информацией. Далее ведущий зачитывает следующий текст:

«Джованни Великий - знаменитый тяжелоатлет. Сегодня он очень взволнован. Взволнован он потому, что отказался выступить вечером в показательном выступлении, в котором принимает участие его злейший соперник Гарри Питтбулл. Джованни сказал: "Я не могу пойти туда, пока я не нашел это".

¹ Тексты инструкций и карточек приводятся по книге: Браткин А., Скоробогатова И. Чемоданчик тренера. 10 продаваемых тренингов. М.: Генезис, 2006. С. 48-51.

Ваша задача - раскрыть секрет Джованни. Сделать это можно, если свести всю имеющуюся на карточках информацию воедино. Вся работа выполняется устно. Показывать свою карточку другим запрещается. Никто не имеет права делать никаких записей. Задание будет считаться выполненным, если даны ответы на три вопроса:

Что потерял Джованни?

Кто это похитил?

Где это находится?»

На проведение упражнения отводится до 30 минут. После ознакомления с сутью задачи каждый участник получает копию Приложения:

Что было потеряно?

- маленький котенок;
- билет в оперу;
- парик;
- красный кабриолет;
- рецепт кекса;
- бриллиантовое кольцо.

Кто это похитил?

- Белло, собака;
- Эгон Айгенсинн, тренер Джованни;
- Лиза Лонгбайн, его подруга;
- Гарри Питтбулл, его соперник;
- его любимая тетя Роза.

Где это находится?

- в городском парке;
- под кроватью;
- в стиральной машине;
- на дереве;
- в его купальном халате.

Участники обсуждают задание и предлагают ведущему варианты ответов. Ведущий отвечает только «да» или «нет». При этом ведущему необходимо предостеречь участников от простого перебора вариантов и при предъявлении ответа требовать его обоснование (*правильный ответ*: Утерян парик. Его похитила собака Белло. Парик находится под кроватью).

«Вавилонская башня»

Это упражнение может иметь несколько целей и, соответственно, применяться в разных тренингах. С одной стороны, оно будет очень полезно и информативно на тренинге по проект-менеджменту. С его помощью участники смогут рассмотреть различные уровни планирования, выработать умения эффективно планировать работу группы, разрабатывать стратегию, тактику и оперативное управление¹. С другой стороны, упражнение позволяет легко выявить лидера группы, отследить его эффективность и стиль решения поставленных задач. С третьей стороны, и это для нас является наиболее интересным, данное упражнение идеально вписывается в тренинг по командообразованию. Упражнение способствует выработке навыков работы в команде, делегирования и распределения обязанностей, также оно отражает стиль поведения каждого члена команды.

Для проведения упражнения потребуется около одного часа и три пачки бумаги по сто листов формата А-4 в каждой. Перед началом упражнения вся группа делится на три подгруппы. Подгруппы формируются по принципу «С кем меньше всего общался и взаимодействовал». Каждой подгруппе выдается пачка бумаги и озвучивается следующая инструкция: «Представьте, что вы оказались в древнем городе Вавилоне, Вы приехали из

¹ *Иванова Е. В.* Тренинг управления изменениями в организации. СПб.: Речь, 2007.

разных краев земли, чтобы решить одну очень важную, но вместе с тем и очень тяжелую задачу. Вам нужно построить Вавилонскую башню - башню, которая будет выше всех других сооружений в мире. В процессе строительства вы не можете разговаривать друг с другом. Победит та команда, которая построит из имеющихся материалов (бумаги) самую высокую башню, причем эта башня в завершенном виде должна простоять не менее одной минуты».

Сначала участникам дается 20 минут на то, чтобы они обсудили план своих действий, попробовали найти варианты наиболее устойчивых бумажных конструкций. Что-то доделать из бумаги при этом можно, но перед началом строительства никаких заготовок быть не должно, то есть все листы приводятся в первоначальный вид. Далее в течение 20 минут команды молча строят свои башни. По сигналу ведущего работа прекращается, и башни проходят испытание временем. Из тех сооружений, которые смогли простоять одну минуту, выбирается самое высокое. Команде-победителю присваивается звание лучших градостроителей в мире. После бурных аплодисментов в честь победившей команды ведущему нужно провести обсуждение командной работы. Важно затронуть следующие вопросы:

- Насколько комфортно и уверенно чувствовали себя участники во время строительства, какие чувства у них возникали?

- Удалось ли на подготовительном этапе прийти к общей стратегии решения задачи, распределить обязанности, спланировать работу? Получилось ли реализовать выбранную стратегию? Как были распределены роли в команде?

- Какие выводы можно сделать из проделанной работы, можно ли что-то перенести в свою практическую деятельность, в реальное взаимодействие внутри команды?

Упражнения тренинга деловых качеств**Как сделать бизнес?**

(подготовительная часть)

Бизнес - дело рискованное. Но у делового человека каждая вложенная в дело сумма оборачивается через некоторое время доходом, превышающим вложенную сумму. Сколь быстро вложенная сумма даст доход и во сколько раз он превысит вложенную сумму - вот в чем можно измерить деловые качества человека. Эта деловая игра позволяет проверить свои деловые качества. Чтобы подготовиться к игре, продумайте, что из вашего капитала можно превратить в условные деньги или в ценные бумаги. Игра начинается с капитала в сто долларов. Сделайте себе условные деньги в различных купюрах и сумме, составляющей сто долларов. Если вы имеете акции или какие-либо ценные бумаги - тоже нарисуйте их. Наметьте для себя, на чем вы будете делать бизнес. Каждый из присутствующих должен представить себя в двух лицах: как владелец капитала и как умелец, который при помощи капитала может основать дело в любой отрасли, которую выберет для себя. Вкладывая свой капитал вы можете в чужое дело. Вам же могут заказать любую работу за деньги вкладчиков капитала. При этом оплата будет производиться теми условными долларами, которые вы нарисуете. Посмотрим, кто окажется в выигрыше. Может быть, кто-то и проиграет. Но ведь это - игра. Лучше проиграть в игре, чем в жизни.

(игровая часть)

У каждого участника есть деньги, нарисованные условными купюрами, в общей сложности сто долларов - начальный капитал. Помимо этого многие имеют акции или другие ценные бумаги, которые также могут давать доход. Каждый участник наметил какое-то дело, которым сможет заниматься, если получит заказ, то есть финансирование от кого бы того ни было. Можно выступить брокером, покупая ценные бумаги, затем с выгодой их перепродать.

Участники садятся лицом к лицу. Начинается деловая встреча. Каждому по очереди предоставляется слово для рассказа о своем бизнесе, и о том, что ему для этого требуется. Затем предоставляется возможность для частных бесед, деловых контактов партнеров. Через отведенное время подсчитывается, кто какой суммой располагает. Вновь всем предоставляется слово. Каждый объявляет свой капитал, подводятся итоги, поздравляют победителей. В завершении важно дать слово победителям. Пусть они расскажут, как сделали свой бизнес.

Деловые переговоры

(подготовительная часть)

Вся жизнь - театр, и мы все - актеры и одновременно зрители этого театра. В данной игре предлагается всем поучаствовать в типичном для делового мира представлении. Группа делится на две команды - две фирмы. Каждая фирма имеет свой товар и, в то же время, каждая фирма нуждается в каком-то товаре. Например, одна фирма специализируется на выпуске промышленной продукции. Другая - сельскохозяйственной. Нужно повести деловые переговоры о взаимных поставках; продукции на выгодных для каждой стороны условиях. Для этого нужен режиссер, актеры и постановщики с каждой стороны, и зрители, которые будут и болельщиками, и судьями одновременно.

Участники садятся отдельно по командам и совещаются о том, какую фирму и какую продукцию они будут представлять; распределяют роли: президент фирмы, специалист по финансам, представителя юридических округов, службы снабжения и сбыта. Возможно, в команде должен быть и развлекатель-отвлекаватель, который будет заполнять трудные моменты в переговорах. Наверняка нужен дипломат, экономист. Ну и, собственно, кто будет играть первую скрипку, а кто - второстепенные партии. Нужно не забыть о банкете и культурной развлекательной программе, без которых, как правило, не обходятся переговоры.

(игровая часть)

Участники «двух фирм» собираются за столом переговоров. Им предстоит решить сложнейшую финансовую проблему - вопрос взаимных поставок между двумя фирмами. От решения этого вопроса зависит финансовое благополучие каждой фирмы. Сначала происходит представление всех членов делегации команд-участниц переговоров, начиная с самых ответственных лиц и кончая наблюдателями. Хорошо, если бы при этом каждый участник переговоров имел бы нагрудный знак с указанием его роли.

Затем представители делегаций формулируют цели переговоров и основные условия, и все приступают к процедуре переговоров. Можно предоставить слово всем желающим высказаться, соблюдая при этом иерархию. Возможно, какая-то одна из фирм сможет договориться о наиболее выгодных условиях. После завершения переговоров оцениваются финансовые преимущества двух делегаций и зрительские симпатии.

Как заработать миллион?

(подготовительная часть)

Для подготовки к этой игре предлагается каждому продумать свои предложения: на чем каждый мог бы сделать бизнес? Что могло бы дать прибыль в сумме один миллион рублей, а может быть долларов? Это может быть самая разная деятельность. Посмотрите вокруг, вспомните, кто занят выгодным делом, чем он занимается? Условие самое простое: к работе можно приступить немедленно, сейчас же и все необходимое для этого уже есть. Нужно написать не менее десятка способов заработать миллион. Не нужно чего-либо ждать и что-либо выяснять, нужно перечислить только те дела, которые уже сейчас каждый готов начать. Против каждого вида бизнеса нужно написать предполагаемую сумму дохода и период времени, за которое это возможно сделать по вашим прикидкам.

(игровая часть)

Каждому предлагается в течение часа заработать миллион. Участники уже имеют заготовленные идеи насчет предстоящего бизнеса. Остается определить сроки, исполнителей и скоординировать действия. Начинается деловая встреча. Участники по кругу выступают с предложениями. Каждый дает только одно предложение. Все тут же, экспромтом пытаются его развить, поддержать, доводя до совершенно конкретных форм реализации. Критика запрещена! Участников просят стараться участвовать в реализации каждого предложения. Таких кругов может быть несколько, пока тема не исчерпает себя.

При подведении предварительного итога все предложения делятся на три категории: первые - те, которые можно реализовать в течение недели, вторые - те, которые можно реализовать в течение месяца, и третьи - на реализацию которых нужно не менее года. Эти предложения записываются на отдельных бумажках. На каждой бумажке пишется суть предложения, указывается автор, главные участники, предполагаемый доход.

Далее подсчитываются деньги. Суммируются те предложения, которые можно реализовать быстро, в течение недели, отдельно - те, которые можно реализовать в течение месяца и отдельно - предложения на реализацию которых нужно много времени. Берутся только те, в реализации которых ни у кого нет сомнения. Подводятся итоги, оценивается предполагаемая сумма дохода каждого участника.

Психотехники саморегуляции**«Избавление от тревог»***(зрительная техника)¹*

Цель: снятие тревоги, беспокойства, подготовка к ожидаемой стрессовой ситуации.

Необходимое время: 5 -10 мин.

Процедура:

Расслабьтесь и представьте, что вы сидите на чудесной зеленой лужайке в ясный солнечный день... Небо озарено радугой и частица этого сияния принадлежит вам... Оно ярче тысяч солнц... Его лучи мягко и ласково пригревают вашу голову, проникают в тело, разливаются по нему, все оно наполняется очищающим целительным светом, в котором растворяются ваши огорчения и тревоги, все отрицательные мысли и чувства, страхи и предположения. Все нездоровые частицы покидают ваше тело, превратившись в темный дым, который быстро рассеивает нежный ветер. Вы избавлены от тревог, вы очищены, вам светло и радостно!

«Хрустальное путешествие»*(зрительная техника)*

Цель: эмоциональный отдых, осознание своих проблем и их преодоление, получение положительных эмоций. Необходимое время: индивидуально.

Процедура:

Сядьте удобно, расслабьтесь, закройте глаза. Представьте себе следующее. Вы входите в весенний яблоневый сад, медленно идете по аллее, вдыхая запах нежных бело-розовых цветов и наслаждаясь им. По узкой тропинке вы подходите к калитке, открываете ее и попадаете на душистый зеленый луг. Мягкая трава качается, приятно жужжат насекомые, ветерок ласкает ваше лицо, волосы... Перед вами озеро... Вода прозрачна и серебриста, гоняются друг за другом солнечные зайчики. Вы медленно идете к острову, идете по берегу вдоль озорного ручейка и подходите к водопаду... Вы входите в него, и сияющие струи очищают вас, наполняют силой и энергией... За водопадом - грот, тихий, уютный, в нем вы остаетесь один на один с собой. А теперь пора возвращаться. Мысленно проделайте весь свой путь в обратном направлении, выйдите из яблоневого сада и только тогда откройте глаза.

«Диссоциация»*(упражнение нейролингвистического программирования)*

1. Удобно сядьте и сделайте два-три глубоких вдоха. Предоставьте возможность вашим глазам спокойно рассматривать окружающие предметы или постепенно закрываться.

А теперь подумайте, хотели бы вы пересечь на другое место? Будет ли это справа, слева, напротив, позади вас? Будет ли оно выше или ниже места, на котором вы сейчас сидите?

Если у Вас появляется ощущение нового места или ощущение движения к нему, слегка поднимите Вашу голову. Мысленно переместитесь на новое место, постарайтесь представить максимально реально ощущение того, где находитесь Вы, где находится Ваше тело.

Мысленно переместившись в новое положение, Вы осуществили диссоциацию, поскольку разорвали исходное единство реального положения Вашего тела и Вашего видения-ощущения реального положения тела.

¹ Это и следующее упражнения приводятся по кн.: Клюева Н.В. Технология работы психолога с учителем. М.: ТЦ «Сфера», 2000. С. 164 - 165.

А теперь, представляя себе, что Вы на новом месте, слегка поднимите голову, медленно откройте глаза и ощущайте как реальные все раздражители и предметы, которые вас окружают на новом месте. Не теряя новых ощущений, потянитесь, как это делает кошка, встряхивающаяся ото сна. Если Вам удалось это сделать, то Вы совершили реассоциацию, т.е. новую, воображаемую ассоциацию после совершенной перед этим мысленной диссоциации.

2. Чтобы ускорить, закрепить и усилить ощущение реассоциации, слегка поднимайте голову так, чтобы увидеть и почувствовать физическую дистанцию между Вашим новым местом и физическим телом, на которое Вы смотрите. Все это должно помочь Вам сказать о себе в третьем лице: «Он сидит, скажем, в дальнем конце комнаты, на диване, в трех метрах от окна и т.д.»

После этого Вы можете подумать и сказать про себя (сидящего теперь на новом месте): «Я перед окном, вот край стола, круглая лампа на столе и т.п.»

3. Теперь из диссоциированного (реассоциированного) состояния попытайтесь посмотреть на свое физическое тело и расширяйте обзор так, чтобы увидеть больше объектов в комнате. Всякий раз, упражняясь в этом, старайтесь достигать панорамного видения, открывающего широкую перспективу происходящего, т.е. полностью реассоциируйтесь.

4. Теперь добавьте аудиально-звуковые компоненты со следующими словами: «Из моего нового состояния я воспринимаю звуки, которые могу слышать». Тем самым углубляя реассоциацию.

Ознакомившись с идеей и техникой диссоциации, Вы можете проводить это упражнение несколько дней, постепенно уменьшая время, в течение которого Вы совершаете эффективную диссоциацию.

После нескольких тренировок Вы, несомненно, овладеете диссоциацией-реассоциацией и сможете делать ее, произвольно выбирая место диссоциации достаточно продолжительное время.

5. Когда Вы овладеете этими навыками, выполняйте упражнение с закрытыми глазами. Затем выполняйте упражнение в движении и, наконец, разговаривая (сначала с самим собой, а потом и с партнером).

Высокий уровень овладения диссоциацией позволит вам применять ее во многих случаях, нарушающих ваше душевное равновесие, чтобы отсоединиться от стрессовых или эмоционально-напряженных состояний.

Можно сказать, что диссоциация заключается в том, что человек «выходит из себя», а ассоциация позволяет ему «прийти в себя», «вернуться к себе». Однако различие эмоциональных потенциалов состояний ассоциаций и диссоциаций может быть столь значительным, что само по себе превращается в фактор, вызывающий эмоциональные затруднения, или преграды, или даже настоящий стресс. Например, в опасной или критической ситуации человек действует, находясь в диссоциированном состоянии, как бы отрезившись от некоторых эмоций. Но сразу же после того, как реальная опасность миновала, накопившиеся эмоции обрушиваются на человека и могут его захлестнуть, выражаясь в крике, смехе, плаче, резких движениях.

Мгновенный переход от диссоциации к ассоциации может быть целесообразен и органичен лишь для острых, критических ситуаций, но в большинстве других жизненных и профессиональных событий более эффективным является постепенный переход, который может представлять собой специально отработанный и достаточно привычный ритуал. К числу первых и простых, но важных способов такого перехода можно отнести углубленное дыхание в течение какого-то времени или же совершение определенных физических движений (ходьба по комнате, прогулка по улице и т.п.).

Возвращаясь домой после рабочего дня в диссоциированном состоянии и уже предвкушая удовлетворение от скорого возвращения в ассоциированное состояние, мы порой не получаем желаемого успокоения или даже чувствуем себя еще хуже, чем на работе. Дело в том, что мы иногда слишком резко «отпускаем себя» в состояние ассоциированно-

сти и оказываемся наедине с собой, во власти самых откровенных и глубинных мыслей и чувств. Этими чувствами легко могут стать обида или жалость к самому себе, и наплывают мысли, возбуждающие и усиливающие чувство вины, горести или досады: «Ну почему я? Неужели я не заслужил другого? Неужели это был я? Почему это происходит именно со мной?» и т. п.

Поэтому, приходя домой и снимая свои «профессиональные туфли, шляпу и костюм», мы не должны мгновенно поддаваться самым глубоким и крайним состояниям ассоциированности. Если Вы заметите такое за собой, то сможете придумать более целесообразные способы перехода от «профессиональной диссоциации» к «домашней ассоциации». Это позволит лучше сохранить эмоциональную энергию.

**Образец работы педагогической мастерской
Проблема «Портфолио»**

Группа 1. Портфолио преподавателя

ЦЕЛЬ: разработать структуру Портфолио и наполнить его содержанием.

Структура

ИР	Учебно-методическая работа	Общественная и воспитательная работа	Повышение квалификации	Подтверждающие документы
----	----------------------------	--------------------------------------	------------------------	--------------------------

НИР. Монографии, статьи, мастер-классы, научные семинары.

Учебно-методическая работа. Учебники, открытые лекции.

Воспитательная работа. Участие в спортивных мероприятиях, художественной самодельности, неформальное общение со студентами, личный пример во всем.

Повышение квалификации. Стажировки.

Документы: список публикаций, реальные договоры, гранты, участие в конференциях, результаты анкетирования студентов (рейтинг), заключение руководителя.

В Портфолио представлены оценки –

- Коллеги: журнал взаимопосещений, совместные публикации, совместно организованные лекции и семинары, видео – лекции;
- Студенты: результаты неформального опроса, благодарственные письма, призовые места;
- Администрация: характеристика деятельности преподавателя зав.кафедрой и декана/директора;
- Научная общественность: внешние партнеры;
- Автобиография.

Итог:

Административные решения – Повышение, понижение, перевод, увольнение.

Экономические решения – Рост заработной платы, премии, квартиры, машины, кредиты и т.д.

Социально-психологические последствия – Рост статуса, «любовь и ласка», авторитет, остракизм.

Группа 2. Портфолио достижений бакалавра

1. Портрет: фото, автобиография, результаты диагностики обучаемости.
2. Результаты обучения: результаты сессии, учебных олимпиад, научной деятельности, грантов, стажировок, стипендий, участие в общественной жизни, курсовые и ВКР.
3. Практический опыт: итоги производственной практики, опыт работы, опыт научной деятельности.
4. Оценка и самооценка выпускника: резюме, эссе, характеристики, результаты диагностики (хочу, могу, рассчитываю).

Группа 3. Учебное «Портфолио» магистранта как основа индивидуального маршрута обучения

1. Портрет: фото, автобиография, результаты диагностики обучаемости.
2. Результаты обучения: результаты сессии, научной деятельности, грантов, стажировок, стипендий, научных конференциях, лист балльно-рейтинговой оценки.

3. Рабочие материалы (способность к адаптации и профессиональные знания): технологическая карта, маршрутная карта, отчеты по практикам, разработанные ТЗ и ТУ, презентации и статьи.

4. Достижения: удостоверения, грамоты, сертификаты, дипломы, авторские свидетельства, патенты, публикации в ваковских журналах.

АНКЕТА ОБРАТНОЙ СВЯЗИ

Уважаемые коллеги, нам важно знать Ваше мнение!

1. Как Вам было в ателье?

1. Трудно
2. Легко
3. Интересно
4. Иное (укажите) _____

2. Оцените по пятибалльной шкале, насколько Вам понравилась новая технология? (1 – совсем не понравилась, 5 – очень понравилась)

1 2 3 4 5

3. Оцените по пятибалльной шкале, насколько Вам понравилось участвовать в работе ателье.

1 2 3 4 5

4. Какие эмоции Вы испытали, участвуя в работе ателье?

(Напишите) _____

5. Будете ли Вы использовать технологию «Ателье» в своей педагогической деятельности?

1. Да, обязательно
2. Да, возможно, после доработки
3. Пока не знаю
4. Нет, наверное, слишком трудно адаптировать
5. Нет, ни в коем случае

6. Чему Вы научились, участвуя в работе ателье?

7. Что бы Вы изменили в этой технологии?

Раздаточный материал

Используется преимущественно для социальных проектов

<p>КЛЮЧЕВЫЕ ЛУЧИ ПРОЕКТА: ЧТО ДЕЛАТЬ?</p> <p>Опишите проект: зажгите 5 лучей будущего проекта.</p>	<p>0. ЯДРО ПРОЕКТА: В ЧЕМ НАША ЗАДАЧА?</p> <p>Прежде чем начать работу в любой из ключевых областей, определите: в чем состоит наша задача.</p> <p>Например:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Какие компетенции персонала и нужно развивать именно сейчас? • Как мы можем вернуть себе лидерство на рынке производимых нами продуктов? • Как улучшить выполнение проекта в ближайшие три месяца? <p>Четкая постановка отправного вопроса, делающая задачу очевидной, сплачивает группу.</p> <p>После того как был сформулирован отправной вопрос, мы можем переходить к работе в одной из ключевых областей МСЛ.</p>
<p>1. КОНТЕКСТ: КОМУ ЭТО НУЖНО?</p> <p>Мы работаем в определенной среде, которая постоянно меняется. Она влияет на нас, а мы влияем на нее. Важными факторами контекста среди прочих являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Кто и в чем заинтересован? • Каких правил должны придерживаться заинтересованные группы? • Какие ценности и принципы у ЗГ • Каковы неопределенности и риски? <p>Работа с контекстом помогает определить рамки проекта и возможные альтернативы.</p>	<p>2. ПРОБЛЕМЫ: В ЧЕМ ПРОТИВОРЕЧИЯ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Что мы хотим изменить? • Что нам мешает это сделать? • В чем заключаются ключевые противоречия? • Как проблемы связаны между собой? • Какие проблемы являются ключевыми?
<p>3. ЦЕЛИ: ДЛЯ ЧЕГО НУЖЕН ПРОЕКТ?</p> <p>Цели располагаются в будущем, они помогают нам понять, каким мы хотим видеть это будущее. В результате работы с целями мы достигаем следующего⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Определяем цели и тех, кому эти цели близки, на кого они влияют. • Структурируем цели и отношения между ними. • Выбираем, какие цели предпочесть. 	<p>4. АЛЬТЕРНАТИВЫ: КАКИМ ПУТЕМ ДОСТИГАТЬ?</p> <p>Главные действия при работе с альтернативами - сравнение и выбор. Работая с альтернативами, мы используем материал из других областей для того, чтобы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Оценить имеющиеся ресурсы; • Создать список альтернатив; • Оценить альтернативы; • Сделать выбор.

5. ДЕЙСТВИЯ: КТО, ЧТО И КОГДА БУДЕТ ДЕЛАТЬ?

Именно действия претворяют в жизнь выбранную стратегию. Мы выбираем конкретные специфические действия, которыми можно управлять, принимая во внимание контекст проекта. В результате работы с действиями мы достигаем следующего:

- Конкретизируем выбранные цели, результаты, виды деятельности и необходимые ресурсы;
- Определяем критические факторы успеха, связанные со средой;
- Проверяем проект с точки зрения его логики, последовательности, непротиворечивости;
- Утверждаем индикаторы, с помощью которых можно оценивать развитие проекта и определять его воздействие.

Работа с ключевыми областями

Следующие указания определяют методы работы с ключевыми областями:

- 1. Работайте одновременно лишь с одной ключевой областью.*
- 2. Переход от одной области к другой осуществляйте коллективно.*
 - 2.1 Переходите к другой области, когда уверены, что нужные решения приняты.*
- 3. Для получения целостной картины проработайте все ключевые области.*
- 4. Прежде чем начать работу в первой ключевой области, сформулируйте отправной вопрос.*
- 5. Исходным пунктом начала работы в первой ключевой области является отправной вопрос.*
- 6. Переключение от одной области к другой носит гибкий повторяющийся характер. Последовательность переключения зависит от этапа цикла проекта и конкретной ситуации.*

Бланк эскиза проекта

Используется и для дискуссии по учебным проблемам

БЛАНК ПРОЕКТА

ДАТА _____

Номер команды _____

Номер раунда _____

Тема	
Отправной вопрос (запишите все варианты с обратной стороны листа)	
Контекст (целевая аудитория, риски, заинтересованные стороны)	
Проблема (что не нравится сейчас)	
Цель проекта (образ будущего)	
Альтернативные пути достижения цели (выбор)	
Действия (мероприятия, акции)	

Хочу продолжать работу над ЭТИМ проектом после игры:

--	--	--	--	--	--

Один из вариантов эскиза проекта, выполненных участниками игры «Свежий взгляд на жизнь СГУ»

Тема	Традиции и инновации в СГУ
Отправной вопрос (Запишите все варианты с обратной стороны листа)	Выбрать оптимальную стратегию взаиморазвития традиций и инноваций в СГУ
Контекст (целевая аудитория, риски, заинтересованные стороны)	Целевая аудитория – работодатель, руководство, абитуриенты
Проблема (что не нравится сейчас)	Противоречие между устоявшейся традиционной образовательной средой и непоследовательным возникновением инноваций, отсутствие системного анализа этих принципов в СГУ.
Цель проекта (образ будущего)	Создание эффективной системы образования и науки в рамках НИУ СГУ
Альтернативные пути достижения цели (выбор)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Экспертная оценка. 2. Внедрение технологий. 3. Грантовые программы, система поддержки. 4. Развитие научных школ.
Действия (мероприятия, акции)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Создание экспертных групп. 2. Поддержка эффективных традиций. 3. Апробация эффективных технологий. 4. Синтез традиций и инноваций. 5. Обеспечение стабильного функционирования. 6. Оценка эффективности.

Результаты анкетирования участников игры «СВ»

1	Общее впечатление от игры	ответы	%
	трудно	0	0
	легко	7	20
	интересно	27	77
	прикольно	1	3
	Итого	35	100

2	Оценка игры	ответы	%
	Очень понравилась (5 баллов)	12	39
	Понравилась (4 балла)	17	55
	По разному (3 балла)	2	6
	Не очень понравилась (2 балла)	0	0
	очень не понравилась (1 балл)	0	0
	Итого	31	100

3	Оценка участия в игре	ответы	%
	Очень понравилось (5 баллов)	13	42
	Понравилось (4 балла)	16	52
	По разному (3 балла)	2	6
	Не очень понравилось (2 балла)	0	0
	очень не понравилось (1 балл)	0	0
	Итого	31	100

4	Эмоциональное впечатление от игры. Варианты высказываний	Количество ответов	%
	1. Положительное (хорошее настроение, эмоциональная разрядка)	6	13
	2. разное (неопределенное, иногда раздражение)	5	11
	3. Интерес («прикольно»)	7	15
	4. Эмоциональный подъем (энтузиазм, воодушевление)	5	11
	5. Энтузиазм (вовлеченность, активность, желание проектировать)	4	9
	6. Азарт (интеллектуальное напряжение, драйв)	5	11
	7. Удовольствие («класс», счастье, восторг, радость)	8	17
	8. Ответственность (зависимость от партнеров, желание улучшить ситуацию, решить проблему социальной незащищенности студентов и преподавателей)	4	9
	Нет ответа	2	4
	Итого	46	100

5	Предполагаемое использование игры в своей педагогической деятельности	ответы	%
	да, обязательно	5	16
	да, возможно	11	36
	пока не знаю	11	36
	нет, наверное, трудно адаптировать	2	6
	нет, ни в коем случае	1	3
	нет ответа	1	3
	Итого	31	100

6	Чему научились за время игры. Варианты высказываний	Количество ответов	%
	1. Командному взаимодействию (командному духу, умению слушать, отстаивать свою позицию, общению, сдержанности, развивать идеи партнеров, выбирать лидера)	25	54,5
	2. Алгоритмическому решению проблемы (четче формулировать вопросы, анализировать проблему и пошагово искать ее решения)	3	6.5
	3. Оперативности (чувствовать время, быстро выбирать варианты решения, быстро читать и писать, быстро переключаться, быстро генерировать идеи. Оперативно выдвигать и опровергать гипотезы)	12	26
	4. Новому методу мозгового штурма (узнал много интересного, научился работать на перспективу)	6	13
	Итого	46	100

7	Что можно изменить в игре. Варианты высказываний	Количество ответов	%
	1. Ничего	10	26
	2. Пока не знаю (нужно приобрести опыт)	10	26
	3. Конкретизировать правила (уточнить инструкции, требования, вопросы, темы, увеличить время на вводную часть, ознакомление с правилами. заранее знакомить с правилами, увеличить время для принятия решений)	15	38
	4. Продумать организацию, стимулирование (продумать выбор студента, который пишет и не успевает думать, предлагать мороженое(напитки) как бонус	4	10
	Итого	39	100