



Инновационные и активные методы обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС

Хрестоматия

УДК 37.01+37.02

Инновационные и активные методы обучения и воспитания в условиях реализации ФГОС (для слушателей Pedcampus) / Консалтинговая группа «Финиум». – Москва, 2014.

Перед любой национальной образовательной системой при построении и развитии сети образовательных организаций всегда стоит вопрос: «Чему и как учить?». Если «чему учить?» сегодня почти разрешенная проблема (здесь имеется в виду реализация государственных образовательных стандартов), то «как учить?» – вопрос многогранный и разносторонний. Перед учителем очень часто встают вопросы: «Как обеспечить одновременно эффективность и увлекательность образовательного мероприятия?». Данная задача решается с помощью применения активных методов обучения.

Активные методы обучения (АМО) – это методы, характеризующиеся высоким уровнем активности обучающихся, их включенностью в учебный процесс, активизирующие и стимулирующие их познавательную и творческую деятельность при решении поставленных задач. Активное обучение предполагает использование такой системы методов, которая направлена главным образом не на изложение преподавателем готовых знаний, их запоминание и воспроизведение, а на самостоятельное овладение учащимися знаниями и умениями в процессе активной мыслительной и практической деятельности.

Авторская пунктуация и орфография сохранены.
Ответственность за соблюдение авторских прав
третьих лиц принадлежит авторам материалов.

УДК 37.01+37.02

© Коллектив авторов, 2014

© Консалтинговая группа «Финиум», 2014

Часть 6

Активные методы представления новой информации и самостоятельной работы над темой

Содержание

Тема 6.1. Активные методы представления новой информации в ходе учебно-воспитательного мероприятия

Тема 6.2. Активные методы самостоятельной работы над темой

6.1. Активные методы представления новой информации в ходе учебно-воспитательного мероприятия

В процессе мероприятия педагогу регулярно приходится сообщать новый материал обучающимся. Такие методы, как «Инфо-угадайка», «Кластер», «Мозговой штурм» позволят вам сориентировать обучающихся в теме, представить им основные направления движения для дальнейшей самостоятельной работы с новым материалом.

Метод «Инфо-угадайка»

Цели метода: представление нового материала, структурирование материала, оживление внимания обучающихся.

Группы: все участники.

Время: Зависит от объема нового материала и структуры урока.

Материал: подготовленный лист ватмана, цветные маркеры.

Проведение. Педагог называет тему своего сообщения. На стене прикреплен лист ватмана или блокнот флипчарта, в его центре указано название темы. Остальное пространство листа разделено на секторы, пронумерованные, но пока не заполненные. Начиная с сектора 1, педагог вписывает в сектор название раздела темы, о котором он сейчас начнет говорить в ходе сообщения. Обучающимся предлагается обдумать, о каких аспектах темы, возможно, далее пойдет речь в докладе. Затем педагог раскрывает тему, а в сектор вписываются наиболее существенные моменты первого раздела (можно записывать темы и ключевые моменты маркерами разных цветов). Они вносятся на плакат по ходу сообщения. Закончив изложение материала по первому разделу темы, педагог вписывает во второй сектор название второго раздела темы, и так далее.

Таким образом, наглядно и в четко структурированном виде представляется весь новый материал, выделяются его ключевые моменты. Существующие на момент начала презентации "белые пятна" по данной теме постепенно заполняются.

В конце презентации педагог задает вопрос, действительно ли им были затронуты все ожидавшиеся разделы, и не осталось ли каких-то не упомянутых аспектов темы. После презентации возможно проведение краткого обсуждения по теме и, при наличии вопросов у обучающихся, педагог дает ответы на них.

Этот метод изложения материала помогает обучающимся следить за аргументацией педагога и видеть актуальный в данный момент рассказа аспект темы. Отчетливое разделение общего потока информации способствует

лучшему восприятию. "Белые пятна" стимулируют - многие участники начнут обдумывать, какими будут следующие, пока не обозначенные разделы темы.



Метод «Мозговой штурм»

На доске записана тема урока. Остальное пространство доски разделено на секторы, пронумерованные, но пока не заполненные. Ученикам предлагается обдумать, о каких аспектах темы далее пойдет речь. По ходу работы с темой дети выделяют ключевые моменты и вписывают в секторы. Постепенно исчезают «белые пятна»; отчетливое разделение общего потока полученной информации способствует лучшему восприятию материала. После

презентации возможно проведение краткого обсуждения по теме и, при наличии вопросов у детей, педагог дает ответы на них.

Метод «Кластер»

Цель: концентрация внимания участников, структурирование информации

Группы: все участники.

Численность: без ограничений.

Время: 5 – 10 мин.

Материал: цветные карточки, фломастеры, скотч.

Проведение:

Ведущий в ходе инпута записывает (четко и печатными буквами) основные мысли на заранее приготовленных цветных карточках и приклеивает их на стену или флип-чарт. Таким образом, участники могут визуально следить за ходом его мыслей. К концу инпута на стене (флип-чарте) получится краткий конспект инпута.

6.2. Активные методы самостоятельной работы над темой

При организации самостоятельной работы над новой темой важно, чтобы обучающимся было интересно всесторонне и глубоко проработать новый материал. Как же это можно сделать?! Конечно, при помощи активных методов!

Для работы над темой урока можно использовать методы: «Ульи» - обсуждение в группах; «Визитные карточки»; «Экспертиза»; «Карта группового сознания». Для проведения дискуссии и принятия решений – методы: «Светофор», «Приоритеты», «На линии огня».

Метод «Ульи»

Цель: научиться завязывать разговор в малых группах.

Группы: 3-6 человек

Численность: без ограничений; в том числе большие группы.

Время: 10-20 мин.

Материал: карточки или лист большого формата, фломастеры для участников.

Проведение:

Участники разбиваются на группы по 3-6 человек в каждой. В группах обсуждается один или два заданных вопроса. Пример: Что для меня лично связано с темой этого семинара? Какую поддержку я рассчитываю здесь получить? Какие у меня есть вопросы по теме к ведущему?

Заранее известно, что ответы на вопросы, подобные второму и третьему в нашем примере, будут затем сообщены всем участникам. С этой целью участники пишут свои ответы на карточки или на большом листе, позднее они будут представлены для общего обсуждения.

Примечания: Если участники в начале выполнения задания обычно формулируют свои запросы и интересы, то затем они начинают более внимательно прислушиваться к предложениям преподавателя, благодаря этому они могут установить, отвечают ли предложения преподавателя их запросам и потребностям.

При использовании этого метода несколько снижается психологический барьер и смущение при необходимости выступать в малой и затем большой группе.

Варианты:



Этот метод можно с успехом использовать до начала или во время инпутов, чтобы активизировать учащихся.

Метод «Визитные карточки»

Цель: установление контактов; первое обсуждение темы.

Группы: все участники; пары.

Численность: без ограничений.

Время: 15-30 мин.

Материал: 3-6 чистых карточек для каждого участника.

Проведение:

Каждый участник получает 3-6 карточек. На одной стороне каждой карточки он пишет свое имя (или имя и фамилию, в зависимости от отношений в группе). Ведущий пишет на большом листе 3-6 вопросов (по числу розданных карточек). Например: Когда я впервые столкнулся с данной темой? Какой наиболее важный для меня вопрос я хочу предложить по данной теме?

Участники пишут ответы на вопросы на чистых сторонах карточек. Теперь у них по каждому вопросу есть карточка с ответом. Затем все расходятся по аудитории и находят себе по одному партнеру для разговора. Двое собеседников выбирают один вопрос и кратко сообщают друг другу свой на него ответ. При этом они обмениваются соответствующими карточками. Собеседники прощаются и ищут себе новых партнеров для обмена ответами на следующий вопрос.

Примечания: Обмен карточками облегчает установление контактов и начало разговора.

В коротких диалогах участников прежде всего интересует, что думают и могут сказать другие члены группы – ведь до сих пор каждый успел поговорить только с немногими участниками семинара. Образуется хорошая основа для дальнейшей работы в группах и дискуссии. Это тренинг не предназначен для глубокой проработки темы.

«Визитная карточка» – приятный сувенир, она останется на память о семинаре.

Метод «Экспертиза»

Цель: выработка тем самими группами.

Группы: малые группы; общее собрание.

Численность: без ограничений.

Время: 1-3 часа.

Материал: информационный материал для «экспертов».

Проведение:

Приблизительно треть всех участников впоследствии примет роль «экспертов». Они получают материалы по теме, чтобы войти в курс дела. При этом различные аспекты темы разделяются, для того чтобы впоследствии не оказалось, что каждый из «экспертов» компетентен во всех вопросах по теме.

Прочие участники разбиваются на группы по 5 человек в каждой и составляют от 5 до 10 вопросов, которые они потом зададут «экспертам». Эта подготовительная стадия занимает от 30 до 60 минут, в зависимости от темы и характера группы.

В заключение все участники собираются вместе. «Эксперты» садятся отдельно за столы напротив остальных участников. Преподаватель может предложить определенную последовательность проведения «экспертизы», если находит это целесообразным в смысле структурирования материала. Последовательно ставятся вопросы и выслушиваются ответы «экспертов».

Примечания: Этот метод дает возможность группе интенсивно пройти первое ознакомление с темой. Благодаря тому, что на место преподавателей становятся компетентные «эксперты» из числа участников, возрастает уверенность участников в том, что их знания и способности также имеют значение для всей группы. В игровой форме осуществляется работа по выработке темы самими участниками.

Метод «Картинная галерея»

Цель: обсуждение темы.

Группы: 5 групп по 3 человека.

Время: 15-20 мин.

Материал: листы с заданиями, пазлы с изображением сюжета.

Проведение:

Модератор предлагает на некоторое время стать художниками, но вместо кисточек и красок предлагает пазлы, из которых нужно будет собрать картину. При этом оговаривает, что некоторые пазлы лишние, и для того, чтобы собрать картину, необходимо выполнить задания (раздает листы с заданиями). Ответы написаны на обратной стороне пазла. Как только работа заканчивается, группы представляют свои результаты. Образуется своеобразная выставка картин-работ.

Примечания: Участники семинара виртуально попадают в детство и отрабатывают материал в легкой игровой форме.



Метод «Баба-яга»

Цель: отработка групповой работы.

Группы: 3 группы по 5 человек.

Время: 30 мин.

Материал: каждая группа получает плакат с изображением Бабы-Яги, карточки, материалы необходимые для рисования – кисточки, краски, фломастеры и др.

Проведение:

Модератор рассказывает о Бабе-Яге – что в переводе с древнерусского «ягать», значит ругаться, что изображается она в виде лохматой, плохо одетой женщины и др. и задает участникам вопрос: «Как вы думаете, всегда ли Баба-Яга была такой, если нет, то как дошла до такой жизни?» и предлагает каждой группе написать на одной карточке действия, которые способствуют превращению в Бабу-Ягу, а на другой – выходу из этого состояния. Затем предлагает исправить портрет Бабы-Яги на основе этих рекомендаций. В результате могут быть перерисованы прическа, подрисован макияж, добавлена бижутерия и др. После того, как группы выполняют эту работу, они должны продемонстрировать результат своей работы и объяснить, как они видят ситуацию. После чего подводится итог – выбирается самая красивая новая Баба-Яга.

Метод «Аквариум»

1 этап. Из группы выбирается 4-5 человек, которые будут «золотыми рыбками» в аквариуме. Они садятся в круг, остальные участники располагаются вокруг. Задача «рыбок» – дать перечень вопросов, которые необходимо осветить при работе над данной темой и расположить их в той последовательности, в которой группа будет над ними работать. Работа идет без обсуждения, остальные участники не вмешиваются, просто слушают.

2 этап. Каждый участник, кроме «рыбок», должен либо добавить еще один вопрос по теме, либо конкретизировать уже имеющиеся.

Метод позволяет выявить степень владения темой, дать общее направление работы, при том, что этот план – совместный.

Метод «История техники»

Цель: подтолкнуть обучающихся к самостоятельному поиску информации.

Группа разбивается на мини-группы (3-4). Каждой мини-группе дается лист ватмана с изображенной на ней «лестницей технической эволюции» с историческими ступеньками .

Задача: разместить на этой лестнице в хронологическом порядке технические вещи: колесо, микроскоп, термометр, радиоприемник, телевизор, телефонный аппарат и т.д. У каждой ступеньки написать век (или год) и рассказать об истории возникновения этих вещей.

В перерыве для разминки можно провести конкурс по изобретению приборов. Группам можно дать задание: изобрести прибор для измерения площадей (ответ – палетка), или изобрести прибор для взвешивания стога сена (надо знать удельный вес сена, и геометрическим способом подсчитать объем – и не надо изобретать прибора) и т.д.

Следующее задание: что можно сделать в невесомости.

Модератор предлагает мини-группам: прокатиться в условиях невесомости на роликовой доске (Нельзя сделать из-за отсутствия силы тяжести), вскипятить воду (можно, хотя процесс более длительный, чем на Земле), зажечь свечу (можно, но она быстро погаснет, так как горячий воздух не будет подниматься вверх).

Проводя подобный семинар, можно знакомить студентов с действием законов физики.

Метод «Отрицательное и положительное»

Цель: обсуждение темы в малой группе. Формирование разностороннего подхода к теме. Анализ ситуации.

Группы: все участники.

Численность: группы по 5 человек.

Время: 45 – 60 мин.

Материал: большие листы бумаги, фломастеры, скотч, цветная бумага.

Проведение:

Участники делятся на группы по 5 человек. Каждая группа берет себе 3 большие листа бумаги и фломастеры. Ведущий задает всем три вопроса: «Почему в будущем на пути решения этого вопроса возникнут проблемы?», «По каким причинам в данной области будущее может стать еще мрачнее?», «Какой вклад вы можете внести, чтобы будущее вокруг данной проблемы стало еще мрачнее?»

После окончания работы участники проходят по кругу и знакомятся с плакатами других групп.

Затем после перерыва ведущий просит участников вернуться к своим плакатам и найти в отрицательных моментах, которые они написали

положительные идеи. Положительные идеи записываются на небольших цветных карточках и прикрепляются поверх отрицательного момента.

По окончании работы над переводом минусов в плюсы, каждая группа выбирает одного человека, который будет представлять получившуюся у их группы картину.

Примечание: Это упражнение позволяет участникам критически посмотреть на существующую ситуацию вокруг проблемы, выявить проблемы, а также положительные моменты. Положительные утверждения могут стать отправной точкой для дальнейшей работы над темой.

Метод «Структурированные раунды»

Цель: это упражнение помогает участникам решиться высказать свое мнение и гарантирует каждому возможность быть выслушанным. Его можно использовать при разрешении конфликтов, поскольку оно выявляет весь спектр мнений. Такие «раунды» помогают каждой группе глубоко проработать тему. Каждый участник слышит все мнения и может существенно развить или изменить собственный взгляд на проблему.

Группы: все участники.

Численность: до 25 человек.

Время: каждому участнику дается ограниченное время на высказывание – 1-2 минуты.

Материал: плакатные листы

Проведение:

Ведущий формулирует тему «раунда», например: «Как мы можем передать наши знания коллегам из компании X?» и записывает ее на доске. Предложите кому-то из участников начать выступление и определите, кто будет следующим. Участники говорят по очереди. Не перебивая друг друга, и не комментируя сказанное. Все внимание сосредотачивается на говорящем. Важно следить за соблюдением регламента. Если время не используется полностью, участник говорит, что он закончил, и приглашает высказаться следующего. У каждого члена группы есть право отказаться от выступления.

В конце «раунда» ведущий обобщает спектр мнений и помогает группе прийти к общему мнению или решению.

Можно кратко изложить основные мысли каждого участника на доске и подвести промежуточный итог. Решения и планируемые мероприятия нужно также записать. Если в ходе «раунда» группа не приходит к согласию, упражнение продолжается.

Время от времени полезно напоминать участникам, чтобы они не перебивали других и не отпускали комментариев. Следует подбадривать сдержанных участников, чтобы они также высказывали свое мнение.

Если упражнение состоит из нескольких «раундов», целесообразно, чтобы их начинали разные участники.

Это простая и эффективная техника, которую можно использовать очень часто.

Метод «Карта группового сознания»

Цель: анализ существующей проблемы. Поиск решений.

Численность: малые группы по 5 – 6 человек.

Время: 15-30 мин.

Материал: большие листы блокнота, фломастеры, скотч.

Проведение:

Ведущий разделяет участников на небольшие группы по 5 – 6 человек. Каждая группа берет по листу блокнота и фломастеры. Ведущий формирует проблему. Каждая группа записывает ее в центре листа в круге. Далее участники в группах начинают обсуждать положения, которые могут помочь решить проблему. Все идеи, которые возникают, пишутся вокруг круга с проблемой. Чем более важной является идея, тем ближе она располагается к центру и наоборот. Круг с проблемой и идеи соединяются лучами. Если возникают косвенные идеи, относящиеся не напрямую к проблеме, а к одному из аспектов, то они пишутся в стороне от основного положения и соединяются лучами с ним.

По окончании работы в группах, каждая группа вывешивает свои «карты группового сознания» на стену и представляет ее.

Метод «Скульптурные композиции»

Цель: пластическое самовыражение; творчество; невербальная коммуникация.

Группы: малые группы.

Численность: до 30 человек.

Время: 20-40 мин.

Проведение:

Участники разбиваются на малые группы. По заданному ключевому слову или самостоятельно выбранному разделу (аспекту) темы участники создают «живую картину» – памятник, статую.

Когда все группы выполняют это задание, участников просят запомнить свое положение в композиции, позу, жест. Затем все расходятся.

Все участники собираются вместе. Одна из групп в течение нескольких минут показывает свою композицию, остальные смотрят. «Скульптурную композицию» демонстрирует вторая группа, и так далее.

Примечания: Этот тренинг хорош для эмоционального освоения различных сторон темы.

Поза человека (например, при темах «власть», «сила», «одиночество») порой выражает больше многих слов.

Сторона или раздел темы переживается участниками «живой картины» с очень большой непосредственностью.

Невербальная коммуникация особенно полезна тем группам, где языковое общение затруднено (например, в силу многонационального и многоязыкового состава группы). Возможность самовыражения получают не только участники, уверенные в своих языковых и речевых способностях.

Часто сразу же после этой игры заметно оживляется и вербальная коммуникация.

Варианты:

Малые группы получают задание создать «статую» без предварительного обсуждения: кто-то один принимает определенную позу, за ним – другой, и так далее, пока все не образуют многофигурную композицию. После того как группа придумала свою композицию, участники обмениваются мнениями о том, что она означает или какие чувства вызывает в каждом из них.

Группам даются разные темы или ключевые слова. Когда одна группа показывает свою композицию, все остальные угадывают ее смысл.

Последовательно представляются композиции противоположного содержания («Отчаяние» – «Счастье». «Угнетение» – «Свобода»).

Композиции не демонстрируются всем участникам, а создаются только для малой группы.

Композиции фотографируются, и, если есть возможность, снимки выставляются на другой день или в конце работы семинара.

Метод «Цепочка»

Цель: высказывание мнений участников, логическое продолжение разговора.

Группы: участники делятся на 2 большие группы, одна из которых дробится на малые, а другая является наблюдателем.

Численность: 20 - 30 чел.

Время: 30 мин.

Материал: тезисные лекции по теме.

Проведение:

Аудитория делится на 2 группы, одна из которых является наблюдателями.

Активная группа, в свою очередь, дробится на группы по 4-5 чел. Преподаватель читает лекцию по теме, которая имеет форму тезисов. После каждого тезиса (который состоит из не менее 6 предложений) в активных

группах начинается обсуждение (3-4 мин.). Один представитель высказывает мнение группы, затем мнение следующей группы высказывает их представитель и так по цепочке.

Каждый раз мнение группы оглашает новый человек, таким образом никто не остается в стороне.

Отстрелявшись, две большие группы меняются местами. Теперь наблюдатели становятся активными.

Метод «А наше мнение такое»

Цель: вовлечь все группы в обсуждение проблемы.

Группы: желательно 3 группы.

Численность: все участники.

Время: 10-12 минут.

Материал: ватман и фломастеры.

Проведение: группы занимают места в разных местах помещения. Задача первой группы – обосновать, почему они против; задача второй группы – обосновать, почему они поддерживают; задача третьей группы – высказаться, почему их не устраивает ни то ни другое мнение. Лучше всего это проводить с двумя группами. Каждая группа говорит по одному предложению и по очереди.

Метод «Преодолей себя»

Цель: анализ ситуации и преодоление проблемы.

Группы: по 5 человек.

Время: 45 – 60 минут.

Материал: ватман, листы А4, маркеры (фломастеры), цветная бумага, скотч.

Проведение:

Участники делятся на группы по 5 человек. Каждая группа выбирает для себя необходимый материал. Ведущий предлагает им проанализировать «проигранные» психодрамы и предложить свой путь решения проблемы. После окончания работы участники должны представить свои материалы. Представление может быть пассивным (в виде вывешенного на стене плаката) или активным (озвученным, обыгранным). В любом случае необходимо предусмотреть время на вопросы от групп друг другу.

Примечания: Метод позволяет участникам критически оценить ситуацию, выявить проблему и попытаться самостоятельно найти пути решения проблемы.

Метод «Психодрама на работе «Мне (любая тема)»

Цель: вскрытие внутренних проблем участников.

Группы: не более 5 человек.

Время: 15 мин. на подготовку, 3-5 минут на представление.

Материал: ватман, маркеры, цветная бумага, веревка (лента).

Проведение:

Участники разбиваются на мини-группы (формально, рассчитавшись на 1, 2, 3, 4, 5). Им предлагается в группах обыграть ситуацию «на моем рабочем месте появился/случился,» и через 15-20 минут представить ее.

Примечания: используется для вскрытия внутренних психологических проблем участников в непривычной ситуации, позволяет увидеть активность (или пассивность) в выборе пути для преодоления проблемы.

Метод «Древо головной боли»

Цель: обсуждение темы. Формирование разностороннего подхода к теме. Анализ ситуации.

Группы: вариант 1 – все участники, вариант 2 – мини-группы по 3-6 человек.

Время: 30-40 мин.

Материал: большой лист бумаги, фломастеры.

Проведение:

1. Четко сформулируйте стоящую перед вами задачу.
2. Определите и составьте список основных препятствий, которые необходимо преодолеть.
3. Расставьте препятствия по степени возрастания сложности.
4. Начертите вертикальную линию – это ствол дерева. Запишите прямо на стволе, какова ваша задача.
5. Начертите горизонтальные линии – это ветви дерева. Запишите на них препятствия: более легкие – на нижних ветвях, самые сложные – на верхних.
6. Информация на дереве может быть краткой, а может достаточно подробной.

После выполнения упражнения в мини-группах каждая группа представляет свои «деревья».

Примечание: Метод можно также использовать для выявления ожиданий и опасений.

Метод «Анализ проблемы»

Численность: малые группы по 3-4 человека.

Время: 20-40 мин.

Материал: большие листы бумаги, фломастеры.

Проведение:

Ведущий формулирует проблему. Каждая мини-группа берет по листу бумаги и фломастеры. Лист бумаги делится на 3 части, в каждой из которых участники мини-группы с помощью графических символов изображают все, что у них ассоциируется с: 1) причинами проблемы, 2) состоянием проблемы, 3) способами решения проблемы.

По окончании работы в группах каждая группа представляет свою иллюстрацию.

Метод «Светофор»

Цель: выражение мнения групп. Умение начать беседу.

Группы: все участники.

Численность: до 40 человек.

Время: 15-30 мин.

Материал: подготовленные тезисы; по красной, желтой и зеленой карточке каждому участнику.

Проведение:

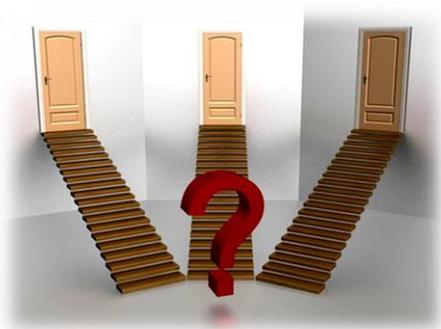
Участники садятся в круг. Каждый участник получает карточки. Преподаватель зачитывает тезисы по одному. Участники, согласные с тезисом, поднимают зеленую карточку. Несогласные – красную. Сомневающиеся и воздерживающиеся от решения – желтую. Всякий раз необходимо предоставлять участникам несколько минут на обдумывание решения. Если тезис требует обсуждения, участников просят обосновать их положительную или отрицательную реакцию. Если дискуссия угасает, следует переходить к следующему тезису.

Примечания: Этот метод позволяет узнать мнения всех участников – никто не остается только зрителем. У многих участников уже вскоре после начала игры возникает живой интерес, обусловленный желанием узнать причины расхождения во мнениях и обосновать свое мнение. Желательно подготавливать такие тезисы, к которым у членов группы предположительно несходное отношение. Если мнение всех участников по какому-то вопросу в основном совпадает, то интерес к игре быстро остывает.

Этот метод не применяется, если по условиям времени нет возможности провести дискусию. Простое поднятие карточек мало результативно.

Варианты:

После того как все уже подняли карточки, участники по очереди сообщают свое мнение: по первому вопросу – соседу слева, по второму вопросу – соседу справа. Таким образом происходит обмен различными или сходными мнениями.



Метод «Приоритеты»

Цель: выражение и обоснование своего мнения. Принятие решения всей группой.

Группы: индивидуальная работа + малые группы; общее собрание.

Численность: до 30 человек.

Время: 30-60 мин.

Материал: тезисы (положения) по одной теме в необходимом количестве экземпляров.

Проведение:

Каждый участник получает листок с тезисами по теме. Ведущий дает первое задание: участники должны расположить тезисы в соответствии с собственным мнением в порядке убывания приоритетов. Для этого тезисы оцениваются по десятибалльной шкале. На выполнение задания отводится 10 минут.

Участники разбиваются на группы по 4-5 человек в каждой. В группах они вырабатывают единую систему приоритетов. Если группа не приходит к единому мнению по какому-то тезису, этот тезис отмечается особо, доводы за и против также фиксируются для позднейшего обсуждения этого случая на общем собрании.

Все участники собираются для общего обсуждения. Малые группы докладывают о своих результатах и спорных случаях. Если всеми участниками должно быть принято какое-то решение (например: на какую из предлагаемых экскурсий поехать всей группой?), то теперь, как ранее в малых группах, все участники должны прийти к соглашению по вопросу приоритетов.

Варианты:

Вместо тезисов, напечатанных на одном листке, каждая малая группа получает несколько карточек, на которых напечатаны отдельные тезисы. При этом обсуждение будет более оживленным, а фаза индивидуальной работы отсутствует.

Участники получают не готовые тезисы, а чистые листки, складывают их пополам вдоль и разделяют на 10 граф. По каждому вопросу каждый участник записывает в графах на левой половине листа 10 важнейших, по его мнению, аспектов (например: что должен уметь руководитель группы?). Лишь после этого дается новое задание: распределить эти аспекты в соответствии с их значимостью (обозначить приоритеты). С этой целью на правой стороне листа выставляются оценки по десятибалльной системе. Важно, что суть состоит не в выработке единого мнения группы, а в том, чтобы получить представление о

многообразии аспектов темы: заполненные листки кладутся затем на стол, и все участники подходят к столу и изучают результаты.

Вместо баллов, проставляемых на листках можно использовать мелкие предметы, которые участники получают заранее: монеты, пуговицы, камешки и т.п. Возле некоторых аспектов можно положить одинаковое количество предметов, возле других – ни одного. Оценка значимости того или иного аспекта темы становится очень наглядной благодаря зрительному восприятию предметов.

Метод «На линии огня»

Цель: оживление противоречий и затянувшихся дискуссий. Тренинг умения аргументировать свое мнение.

Группы: все участники, разбитые на две партии.

Численность: до 30 человек.

Время: 20-30 мин.

Проведение:

Участники становятся в две шеренги лицом друг к другу, так что каждый имеет непосредственного противника. Одна партия отвечает за аргументы «за», другая за аргументы «против». Все пары одновременно начинают дискуссию по предлагаемому преподавателем положению. Один называет только доводы в пользу, другой – против этого положения. Каждый старается убедить противника в своей правоте.

Через 2-4 минуты они меняются местами и меняют аргументацию на противоположную. То есть, теперь участники должны научиться использовать аргументы противной стороны. Еще через 2-4 минуты спор прекращается. На общее обсуждение выносятся следующие вопросы: Какие аргументы были использованы? Произошло ли сближение? Удалось ли кого-то убедить? Какими аргументами? Чью сторону было легче отстаивать?

Примечания: Все активно участвуют в дискуссии. Все говорят одновременно, поэтому говорящего слышит только его противник. В таких условиях многим участникам легче высказаться.

При этой игре стоит страшный шум, поэтому она идет весело.

Некоторые участники приходят в замешательство, когда им предлагают отстаивать положения и приводить доводы, которые они не разделяют и не считают своими. Тем не менее, это хороший тренинг, позволяющий опробовать в деле аргументы противной стороны. Он особенно хорош для участников, которым в их профессиональной деятельности (школа, торговля, политика) часто приходится кого-то убеждать.

Вариант:



Самостоятельная выработка положения. Группам предоставляется 30 минут времени на подготовку с использованием информационных материалов. Одна группа разрабатывает доводы «за», другая – «против» по определенному вопросу.

Группы становятся в две шеренги друг против друга. Первый участник стороны, выступающей «за», в течение 1 минуты излагает один или два аргумента «за». После этого его останавливают и предоставляют возможность первому участнику от противной стороны привести один или два аргумента «против». Так, при строгом соблюдении временных рамок, ведется спор. В заключение происходит общая открытая дискуссия.



Метод «Фирма»

Участники делятся на несколько групп, каждая из которых – это представители одной из сторон, участвующих в процессе.

Каждая группа разрабатывает свое видение проблемы. Затем они представляют результат своей работы и обсуждают результат. Метод позволяет участникам посмотреть на проблему с различных позиций.

Метод «Футбол»

Цель: анализ и поиск решения проблемы, конструктивное взаимодействие, отработка эффективных средств общения, умения действовать в команде.

Численность: все участники.

Время: 40-60 мин.

Материал: песочные часы, бумага, фломастер.

Проведение:

Участники делятся на две команды. Каждая команда готовит свои ситуации для решения, а непосредственно на «игре» выставляет свою «футбольную команду» из трех человек: вратарь, защитник, нападающий.

Оговаривается общее время «игры». «Включаются» песочные часы (на 3-5 минут). Нападающий задает ситуацию для решения противоположной команде. Защитник и вратарь совещаются, как можно ее решить, а нападающий в это время задает нападающему противоположной команды уточняющие вопросы. Ответ (то есть решение ситуации) должен прозвучать до того, как закончится отведенное время. Если этого не происходит, гол считается забитым.

В качестве варианта применения метода команда, задавшая ситуацию, после ответа противоположной команды может дать свое решение ситуации.

Затем команды меняются местами и ситуацию задает уже нападающий противоположной команды. Счет ведет судья, в роли которого может выступать как модератор, так и один из участников. «Игра» длится столько, сколько было оговорено в начале упражнения. Затем могут быть созданы новые «футбольные команды», либо футбольная команда-победительница вызывает «на бой» любых желающих, создавших свою «футбольную команду». В процессе турнира заполняется турнирная таблица.

По итогам турнира определяются команда-победительница, лучший нападающий, лучший защитник и лучший вратарь турнира.

Метод «Плюсы и минусы»

Цель: обсуждение темы в малой группе. Формирование разностороннего подхода к теме. Анализ ситуации.

Группы: все участники.

Численность: группы по 3-5 человек

Время: 20-30 мин.

Материал: листы бумаги и ручки, большие листы бумаги, фломастеры.

Группа делится на 4 малые группы. Двум подгруппам дается задание – написать на листах бумаги плюсы семинара, двум другим – определить минусы.

Затем представитель первой группы, которая работала с «плюсами», зачитывает свои варианты ответов. Ведущий тезисно фиксирует ответы на большом листе. Затем второй группе, которая работала с плюсами, предлагается дополнить первого выступавшего.

Далее по такому же алгоритму выступают представители от групп, работавших с минусами.

Ведущий сравнивает полученные результаты – плюсы и минусы, – обобщает мнения участников и помогает группе прийти к общему мнению.

Метод «Цветные вариации»

Цель: обсуждение темы семинара, формирование разнопланового подхода к ней, анализ подготовленности группы по теме семинара.

Группы: первая часть в мини группах, вторая часть все участники семинара.

Время: 50-60 мин.

Материал: карточки для каждого участника, большой лист бумаги, фломастеры.



Проведение: Участники семинара делятся на мини группы по 5 человек, каждый участник на карточке пишет ответ на вопрос об актуальности темы семинара, затем в мини группах участники обмениваются карточками друг с другом, после обмена карточками участник семинара в мини группе высказывает свое мнение о записи на полученной им карточке, после чего группа формирует общее мнение по вопросу. Далее происходит формирование экспертной группы, которая состоит из трех человек и меняется после каждого экспертного заключения, формирование осуществляется путем простого делегирования одного участника семинара группой. Мини группа выносит на заключение экспертов свое согласованное мнение на поставленный вопрос, эксперты либо соглашаются с ним, либо отвергают его. В зависимости от решения экспертов мнение команды заносится либо в красную часть листа, либо в зеленую. В конце каждый участник семинара ставит свою индивидуальную оценку в виде галочки, которая может быть либо красного, либо зеленого цвета.

Метод «Театр»

Цель: анализ и поиск решения проблемы, конструктивного взаимодействия, отработка эффективных средств общения.

Группы: все участники семинара работают в мини группах по 7-8 человек.

Время: 60-70 мин.

Материал: несколько листов бумаги и фломастеры.

Проведение: участники семинара делятся на мини группы по 7-8 человек, в группах участники определяют какое литературное произведение, по их мнению, максимально соответствует теме проблемы. Далее участники команды пишут сценарий по мотивам выбранного произведения и осуществляют его инсценировку, которая должна отражать мнение команды по вопросу, предложенному к разрешению. Зрители оценивают насколько инсценировка соответствует теме обсуждения.



Метод «Инфо-карусель»

Цель: избежание монотонности при сообщении информации.

Группы: малые группы.

Время: от 1 часа до одного дня, в зависимости от условий.

Материал: подготовленные столы или помещения.

Проведение:

В разных помещениях или на разных столах раскладываются привлекательно оформленные информационные материалы, связанные с темой (книги, рисунки, наглядные пособия, задания). Группа разбивается на малые группы по числу помещений или столов. Каждая группа за своим столом знакомится с информацией и выполняет поставленные задания. По истечении отведенного времени каждая группа заканчивает работу за своим столом и переходит к другому. Группы работают до тех пор, пока каждая из них не побывает за каждым информационным столом.

Примечания: В малых группах лучше идет сосредоточенная работа и знакомство с информацией.

Перемена места – помещения или стола – дает не только физическую разрядку, но и способствует коммуникации в непринужденной обстановке (происходит неоднократное завершение определенной ситуации общения, каждый раз при переходе к новому столу можно начать все заново).

Несмотря на то, что работа идет в малых группах, каждый участник может усвоить тему. Если на столах лежат листки с рабочими заданиями, то их текст должен быть сформулирован очень ясно и однозначно (в ином случае у каждого стола должен находиться консультирующий преподаватель). Если это условие не выполнить, то малые группы не будут работать на удовлетворительном уровне.

Этот метод требует от преподавателя продуманного подхода и значительной работы по подготовке материалов.

Если у каждого стола находятся ведущие, то для них будет довольно утомительно повторять одно и то же. При интенсивной работе малых групп помощь ведущих не требуется.

Варианты:

Вместо информационных столов группы переходят от ведущего к ведущему и обсуждают с ними отдельные вопросы по теме.

В начальной стадии работы семинара этот метод может стать своего рода ралли по всем учебным помещениям. При этом во время остановок можно узнать от участников их ожидания, прошлый опыт и т.п.

На столах помимо информационных материалов лежат листы большого формата, на которых малые группы записывают свои соображения. Таким образом, группы работают совместно, хотя и не в контакте друг с другом.

Метод «Станьте любознательными»

Цель: познакомить участников семинара с литературой по теме занятия.

Численность: все участники

Время: 45 – 60 минут

Материал: цветные ксерокопии нескольких книжных обложек. Если вы хотите работать с этим материалом часто, наклейте ксерокопии на картон и оберните прозрачной пленкой. Разрежьте каждую обложку на три или четыре части.

Проведение:

Ведущий дает каждому участнику какую-либо часть из разрезанных титульных листов книги. Затем каждый начинает искать других участников с недостающими кусками, чтобы при объединении получилась целая обложка. Так получается подгруппа.

Теперь каждая подгруппа получает задание всем вместе изложить содержание этой предположительно незнакомой книги, которое включало бы все знания участников по данной теме. Там могут упоминаться и новые идеи, предположения, пожелания и надежды членов группы. На выполнение задания отводится 30 минут.

Подгруппы представляют не общее обсуждение результаты своей работы.

Покажите оригиналы книг и сравните, насколько изложенное игроками содержание сходно с настоящим содержанием книги. Во время перерыва предложите участникам полистать издания, и по возможности оставьте книги на время всего семинара в комнате, где проходят занятия с группой.

Метод “Творческая мастерская”.

К уроку дети готовят рисунки, иллюстрации на заданную тему, пишут сочинения, стихи, рассказы, подбирают пословицы, на уроках труда изготавливают блокноты, книги необычных форм. Дается задание разделить на группы, создать и презентовать групповой проект на заданную тему. Предварительно необходимо составить план размещения принесенного на урок материала, оформления титульного листа. На работу отводится 20 – 25 минут. По истечении этого времени каждая группа или ее представитель должны презентовать свой проект. В ходе практической деятельности учеников учебный кабинет превращается в настоящую творческую мастерскую. В конце урока появляются замечательные творения. Каждое решение уникально, выразительно. Научиться дружно работать в группах, прислушиваться к мнению товарищей,

коллективно создавать замечательные работы (картины, газеты, книги) из собранных вместе материалов – главная цель этого урока.

Использованная литература:

1. Активные методы и инновации в учебном процессе. – М., 1998.
2. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Электронный ресурс] / Долгоруков А. – Режим доступа: http://www.vshu.ru/lections.php?tab_id=3&a=info&id=2600
3. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова. – Москва: Академия, 2008.
4. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение / А. П. Панфилова. – Москва: Академия, 2009.

