

Современные технологии формирования компетентностей: интерактивные технологии

Бухлова Н.В., ст. преподаватель
кафедры общественно-
гуманитарных дисциплин и
методики их преподавания
Донецкого РИДПО

Содержание работы

- 1 Актуальность проблемы внедрения интерактивных технологий обучения
- 2 Характеристика интерактивных технологий обучения
- 3 Условия реализации ИТО в учебно-воспитательном процессе.

Требования к результатам освоения основной образовательной программы

ЛИЧНОСТНЫЕ

Самоопределение:
внутренняя позиция школьника;
Самоидентификация;
самоуважение и самооценка

Смыслообразование:
мотивация (учебная,
социальная); границы
собственного
знания и «незнания»

Ценностная и морально-этическая ориентация:
ориентация на выполнение морально-нравственных норм;
способность к решению моральных проблем,
оценка своих поступков

МЕТАПРЕДМЕТНЫЕ

Регулятивные:
управление своей деятельностью;
контроль и коррекция;
инициативность и самостоятельность

Коммуникативные:
речевая деятельность;
навыки сотрудничества

Познавательные:
работа с информацией;
работа с учебными моделями;
использование знаково-символических средств,
общих схем решения;
выполнение логических операций сравнения, анализа, обобщения, классификации,
Установление аналогий,
подведение под понятие

ПРЕДМЕТНЫЕ

Основы системы научных знаний

Опыт «предметной» деятельности по получению, преобразованию и применению нового знания

Предметные и метапредметные действия с учебным материалом

Родоначальники идей активизации

Ян Амос Коменский

Ж.-Ж. Руссо

И.Г. Песталоцци

Г. Гегель

Ф. Фрёбель

Дж. Дьюи

К. Д. Ушинский ...



Пирамида обучения



Мыслители античного мира

“Правильно осуществляемое обучение должно происходить по обоюдному желанию учителя и ученика”

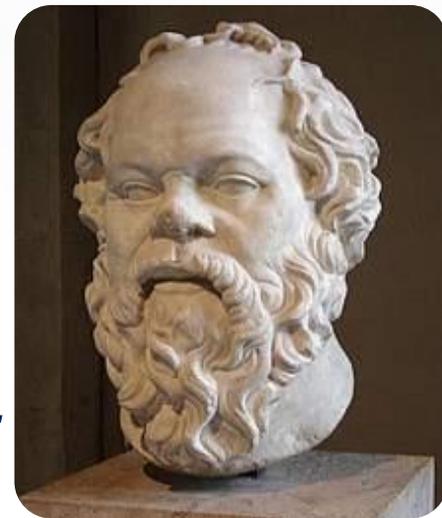
ПИФАГОР

“Формирование у учеников стремления постигнуть неизвестное, чувство долга и ответственности”

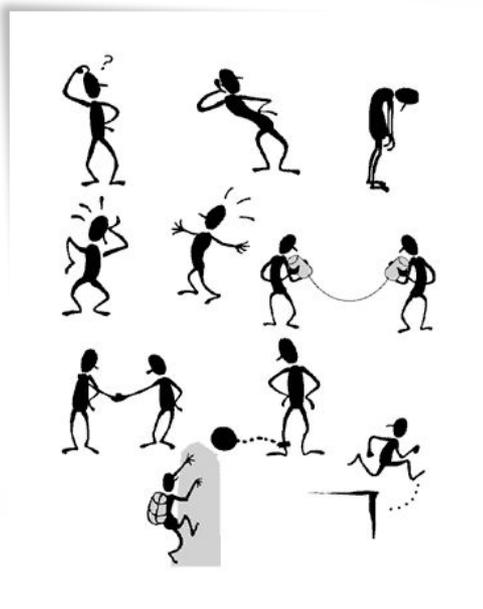
ДЕМОКРИТ

“Наиболее верный путь проявления способностей человека в самопознании”

СОКРАТ, «Майевтика»



“Правильно обучать, это не значит вбивать в головы собранную из авторов смесь слов, фраз, изречений, мнений, а это значит — раскрывать способности понимать вещи”



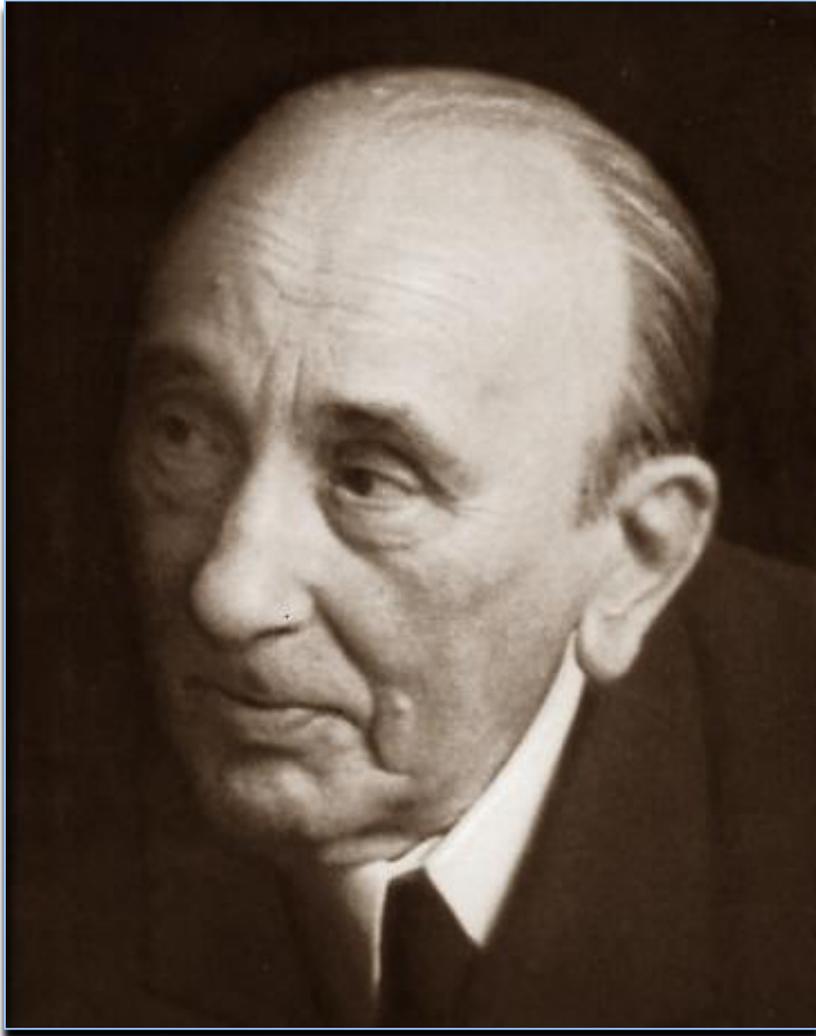
Ян Амос Коменский
(1592—1670)

Условия, необходимые для применения интерактивных методов обучения

- Подготовленность к обсуждаемой теме.
- Базовые коммуникационные навыки и умения.
- Повышенный интерес учащихся к теме занятия.
- Наличие дополнительных источников информации.
- Достаточное пространство для работы малых групп.

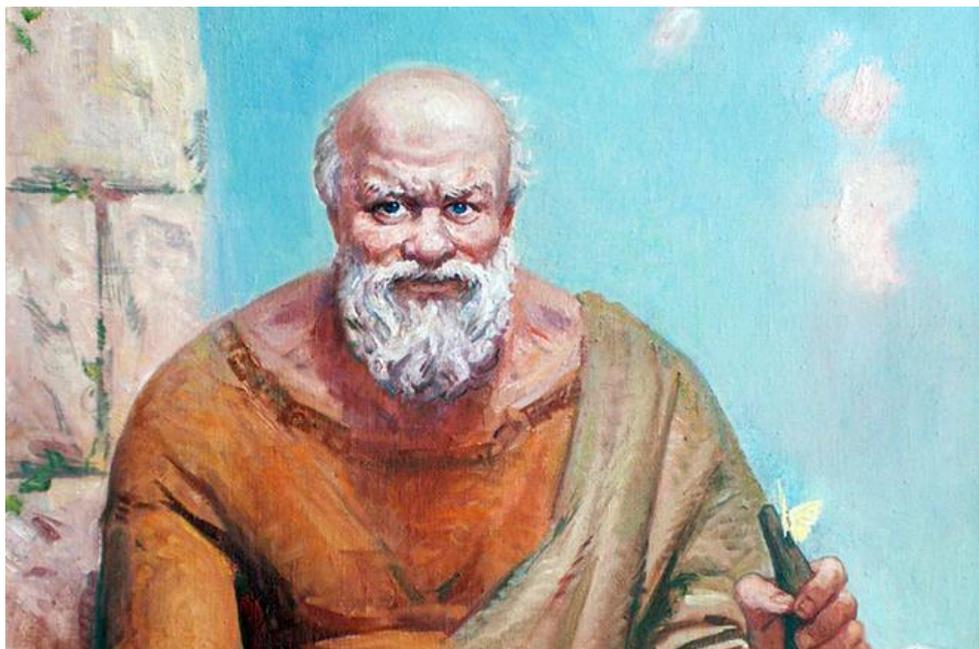
Положительное и отрицательное

Положительное	Отрицательное
Расширение ресурсной базы и прочности усвоения материала	Ограниченный объем изучаемого материала
Высокая степень мотивации	Первоначально сформулированная тема может остаться недостаточно глубоко рассмотренной (поверхностность знаний)
Максимальная индивидуальность преподавания	Трудности установления и поддержания дисциплины
Акцент на деятельность, практику	Ограниченное число учащихся в группе
Широкие возможности для творчества	Давление авторитета лидера в групповой деятельности



Бахтин Михаил Михайлович
(1895 — 1973)

«Образование
вне диалога
превращается в
искусственную,
мёртвую
систему»



**Учитель
должен быть не
энциклопедическ
им словарём, а
Сократом.**

П.П. Блонский

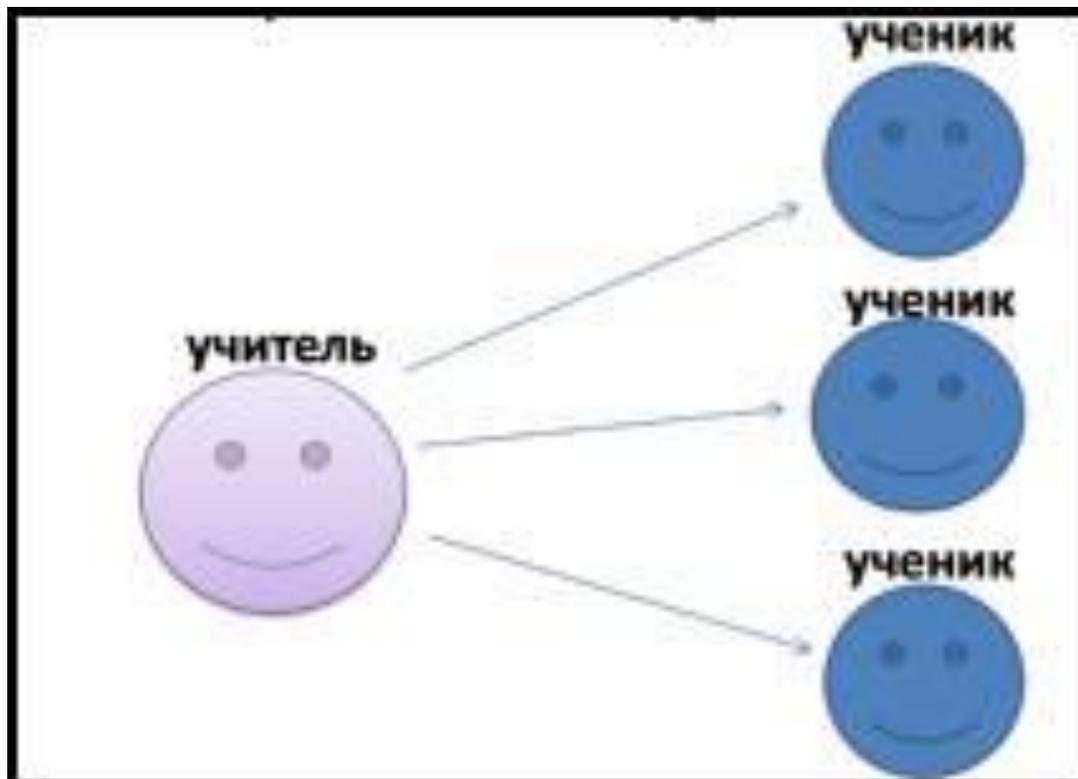
Предпочтение диалога по сравнению с иллюстративно-монологическими формами сообщения учебных знаний отмечал еще А. Дистервег: «...знание в собственном смысле слова сообщить невозможно. Можно человеку предложить, подсказать, но овладеть ими он должен путем собственной деятельности ... Он должен самостоятельно все охватить, усвоить, переделать» (Дистервег А. Обучение. М., 1956).

«Истина, - читаем у М.М. Бахтина, - не рождается и не находится в голове отдельного человека, она рождается между людьми, совместно ищущими истину, в процессе их диалогического общения»

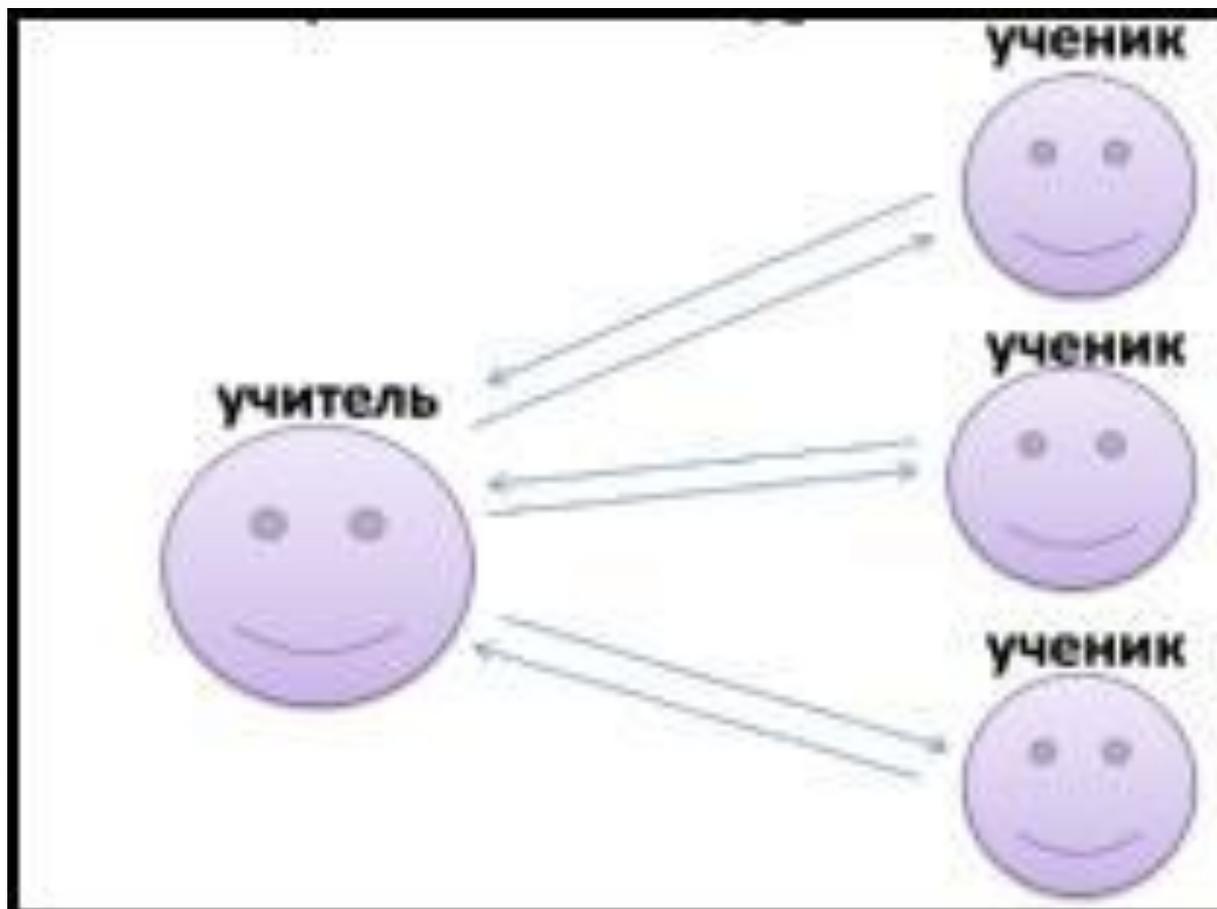
В.А. Сухомлинский считал, что взаимодействие на основе диалога побуждает интерес человека к человеку, «с этого начинается сложный процесс взаимного ... обмена духовными ценностями». В диалоге человек переживает, мыслит, а главное - спорит, в душе ребёнка пробуждается чувство

В педагогике различают несколько моделей обучения:

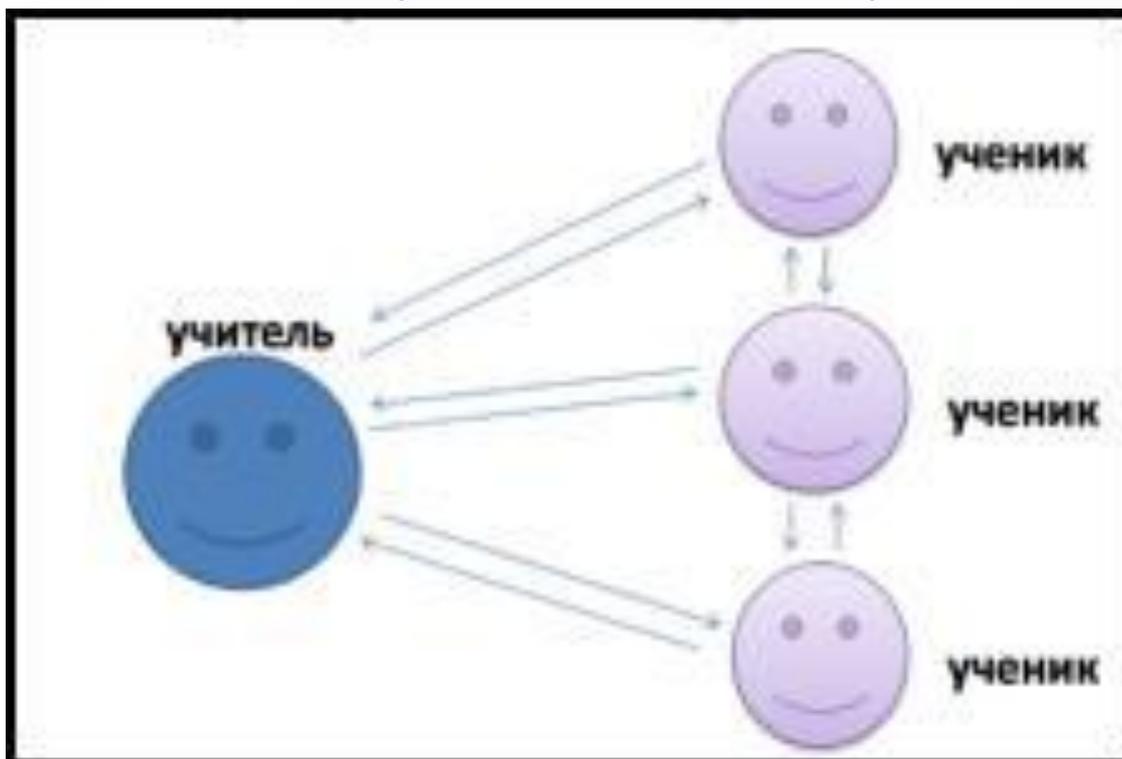
- пассивная — ученик выступает в роли «объекта» обучения (слушает и смотрит);



□ активная — ученик выступает «субъектом» обучения (самостоятельная работа, творческие задания);



□ интерактивная — (англ. interactive — взаимодействующий). Процесс обучения осуществляется в условиях постоянного, активного взаимодействия всех обучающихся. Ученик и учитель являются равноправными субъектами обучения.



Интерактивное обучение -

это обучение в режиме диалога, во время которого происходит взаимодействие участников педагогического процесса с целью взаимопонимания, общего решения учебных задач, развития личностных качеств учащихся.

Л.В. Зазулина

Классификация интерактивных методов обучения
По Ю.С.Арутюнову: в основе - наличие заданных моделей деятельности и наличие ролей

Неимитационные	Имитационные	
	неигровые	игровые
Проблемное обучение	Анализ конкретных ситуаций	Деловая игра
Практическое занятие	Имитационные упражнения	Игровое проектирование
Семинар	Действие по инструкции	Разыгрывание ролей
Дискуссия		
Проблемная лекция		
Конференция		

Классификация ИТО по О.С.Анисимову: в основе – обеспечиваемый результат:

- **традиционные** – лекции, семинары, практические занятия, тренинги (обеспечивают функцию трансляции);
- **новые (имитационные)** - (обеспечивают усиление роли мышления и развитие мотивации обучаемых);
- **новейшие** – инновационные игры, организационно-деятельностные игры, организационно-мыслительные игры (обеспечивают формирование интеллектуальной культуры и культуры саморазвития).

По С.С.Кашлеву: в основе – ведущая функция в педагогическом взаимодействии:

- методы создания благоприятной атмосферы, организации коммуникации;
- методы организации обмена деятельностью;
- методы организации мыследеятельности;
- методы организации смыслотворчества;
- методы организации рефлексивной деятельности;
- интегративные методы (интерактивные игры)

По Д.В. Чернилевскому и Н.В. Борисовой: в основе - наличие модели и наличие ролей

- **Имитационные** – имитационное или имитационно-игровое моделирование, т.е. воспроизведение в условиях обучения с той или иной мерой адекватности процессов, происходящих в реальной системе (игровые и неигровые формы и методы);
- **неимитационные** – построение моделей изучаемого явления (дискуссии, «мозговые атаки» и т.д.).

Работа в группах

Тема: «ИНТЕРАКТИВНЫЕ
МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ»

Цель: активизация знаний об
интерактивных технологиях.

Метод: «Ажурная пила».

Дайте ответы на вопросы:

- Чем отличаются активное и пассивное обучение?
- Что служит источником активности обучающихся?
- Какие существуют классификации интерактивных методов обучения?
- В чем вы видите преимущества дискуссий по сравнению с распространенной в обучении лекционно-семинарской формой обучения?
- Назовите существенные преимущества кейс-метода в обучении.
- Чем ролевая игра отличается от деловой?
- Определите роль игровых технологий в получении современных образовательных результатов.

Что дают интерактивные методы?

- опыт переживания;
- развитие личной рефлексии;
- освоение нового опыта учебного взаимодействия, переживаний;
- развитие толерантности (принятие чужого мнения, другой точки зрения).

Интерактивное обучение одновременно решает несколько задач:

- развивает коммуникативные умения и навыки, помогает установлению эмоциональных контактов между обучающимися;
- решает информационную задачу, поскольку обеспечивает обучающихся необходимой информацией, без которой невозможно реализовать совместную деятельность;
- развивает общеучебные умения и навыки (анализ, синтез, постановка целей и пр.), то есть обеспечивает решение обучающихся и развивающих задач;
- обеспечивает решение воспитательных задач, поскольку приучает и научает работать в команде,

Обязательные условия организации интерактивного обучения

- доверительные, по крайней мере, позитивные отношения между обучающим и обучающимися;
- демократический стиль;
- сотрудничество в процессе общения обучающего и обучающихся между собой;
- опора на личный опыт обучающихся, включение в учебный процесс ярких примеров, фактов, образов;
- многообразии форм и методов представления информации, форм деятельности обучающихся, их мобильность;
- включение внешней и внутренней мотивации деятельности, а также взаимомотивации обучающихся.

Нормы поведения во время ИТО:

- в совместной работе нет актёров и зрителей (все участники);
- у каждого своя роль;
- временные ограничения.

Особенности:

- право на помощь;
- критика идей, а не личности;
- узнать разные точки зрения по проблеме (снимает напряжение и тревогу).

Основные правила организации интерактивного обучения:

Правило первое. В работу должны быть вовлечены в той или иной мере все участники. С этой целью полезно использовать технологии, позволяющие включить всех участников в процесс обсуждения.

Правило второе. Надо позаботиться о психологической подготовке участников. Речь идет о том, что не все, пришедшие на занятие, психологически готовы к непосредственному включению в те или иные формы работы. В этой связи полезны разминки, постоянное поощрение за активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации.

Основные правила организации интерактивного обучения:

Правило третье. Обучающихся в технологии интерактива не должно быть много. Количество участников и качество обучения могут оказаться в прямой зависимости. Оптимальное количество участников - 25 человек. Только при этом условии возможна продуктивная работа в малых группах.

Правило четвертое. Подготовка помещения для работы. Помещение должно быть подготовлено с таким расчетом, чтобы участникам было легко пересаживаться для работы в больших и малых группах.

Для обучаемых должен быть создан физический комфорт.

Основные правила организации интерактивного обучения:

Правило пятое. Четкое закрепление (фиксация) процедур и регламента. Об этом надо договориться в самом начале и постараться не нарушать его. Например: все участники будут проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинство.

Правило шестое. Отнеситесь со вниманием к объединению участников в группы. Первоначально его лучше построить на основе добровольности. Затем уместно воспользоваться принципом случайного выбора.

Типы стилей педагогического общения:



Первая модель. Учитель возвышается над классом.

Причинами этого является восхищение учителя наукой, знаниями. Он отдалён от учеников. Его мало интересуют школьники. Главное для него - передать информацию.

Результат?

Результат такого общения - пассивность учащихся в обучении, низкий уровень знаний и негативное отношение как к педагогу, так и к предмету, который он преподаёт.

Вторая модель. *Дистанция* Причины:

- а) подчеркивание педагогом своего превосходства;
- б) преобладание стремления только сообщить информацию, а не научить;
- в) отсутствие желания сотрудничать, создание ситуации безусловного послушания школьников;
- г) пренебрежительно-снисходительное отношение к ученикам, которое мешает организовывать "взрослое" взаимодействие.

Результат?

Последствия использования такой модели проявляются в отсутствии межличностного контакта между педагогом и детьми, в слабой обратной связи равнодушии школьников к

Третья модель. Учитель выборочно строит отношения с детьми.

Он концентрирует свое внимание на одной из групп учащихся, например, сильных, или, наоборот, более слабых, контактирует именно с ними, оставив без внимания остальных. Причиной такого отношения может быть:

- а) учитель восхищён теми школьниками, которые интересуются предметом, поэтому дает им специальные задания, привлекает к работе в кружках и факультативах, не выказывая внимания к остальным;
- б) педагог обеспокоен слабыми знаниями отдельных учеников, постоянно занимается с ними, упуская из виду остальных школьников, считая, что они сами со всем справятся;
- в) педагог не умеет сочетать фронтальный подход в обучении с индивидуальным.

Результат?

Четвертая модель. В процессе взаимодействия с учениками педагог слышит только себя

Он погружен в свои мысли и переживания, не чувствует учеников.

Результат?

Опасность реализации такой модели заключается в том, что здесь теряется очень важная для обучения и воспитания обратная связь в общении, без которой невозможно эффективно управлять учебно-воспитательным процессом.

Пятая модель. Педагог направленно и последовательно действует на основе запланированной программы, конспекта урока, не обращая внимания на изменения обстоятельств, требующих изменения стиля общения

Он как бы все делает правильно: у него есть обоснованный план, правильно сформулированы педагогические задачи. Однако он не учитывает того, что педагогическая действительность постоянно меняется.

Результат?

Опасность использования такой модели заключается в том, что в ходе учебно-воспитательного процесса четко выделяются две линии: первая - идеальная, запланированная, и вторая - реальная. Но они не пересекаются, задачи урока могут быть не решены.

Шестая модель. Учитель делает себя главным, а порой и единственным инициатором педагогического процесса, блокируя инициативу и творчество школьников



Результат?

Здесь все идет от педагога: вопросы, задачи, суждения.

Не развивается творчество, самостоятельность учащихся, низкая мотивация.

Седьмая модель. У учителя есть постоянные сомнения: правильно ли толкует ту или иную ситуацию, не оскорбляет ли учеников и т.д.

Результат?

В результате - педагог озабочен не столько содержательной стороной взаимодействия, сколько отдельными аспектами отношений, приобретающими для него важнейшее значение. Он постоянно сомневается, анализирует, что, в конце концов, может привести к неврозам.

Восьмая модель. В отношениях педагога с учащимися преобладает дружелюбие.

Результат?

Оптимальное педагогическое общение - это такое общение между учителем и учениками в обучении, которое создает оптимальные условия развития ученика как полноценного субъекта учебной деятельности, как личности, обеспечивает эмоциональный климат, в частности, препятствует возникновению "психологического барьера", осуществляет руководство социально-психологическими процессами развития класса и способствует максимальному использованию в учебном процессе сильных сторон личности учителя и нейтрализует слабые.

Педагогическое общение на интерактивных уроках, уроках-диалогах включает три взаимосвязанные стороны:

передача своих смыслов и понимание чужих, обмен информацией с партнёрами по общению

**коммуника
тивная**

**Составляющие
пед. общения**

восприятие друг друга партнёрами по общению и установление на этой основе взаимопонимания

**перцептив
ная**

**интеракти
вная**

организация взаимодействия, т.е. обмен не только знаниями и идеями, но и действиями

Коммуникативная сторона общения

Когда говорят о коммуникации в узком смысле слова, то прежде всего имеют в виду тот факт, что в ходе совместной деятельности люди обмениваются между собой различными представлениями, идеями, интересами, настроениями, чувствами, установками и пр.

Все это можно рассматривать как информацию, и тогда сам процесс коммуникации может быть понят как **процесс обмена информацией**.

Коммуникативная сторона общения

Обмен такой информацией обязательно предполагает **воздействие на поведение партнера.**

Коммуникативное влияние – это психологическое воздействие одного коммуниканта на другого с целью изменения его поведения.

Например, авторитарный тон общения, даже если говорящий и имеет право распоряжаться, вызывает либо протест, либо, пассивность (которая тоже протест).

Эффективность коммуникации измеряется именно тем, насколько удалось это воздействие.

Исследования показали, что в ежедневном акте коммуникации человека

- слова составляют 7%,
- звуки и интонации 38%,
- неречевое взаимодействие 53%.

(Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д.: Изд. «Феникс», 1995.-736с.)

В процессе организации интерактива необходимо учитывать невербальную коммуникацию:

кинесика ""

совокупность телодвижений (жестов, мимики), применяемых в процессе человеческого общения (за исключением движений речевого аппарата).

A

паралингвистика

это система вокализации: качество голоса, его диапазон, тональность.

B

проксемика

расположение собеседников в момент их контакта.

C

визуальное общение

это «контакт глаз», имеющий место в визуальном общении

D

Например, язык телодвижений.
Рассмотрите картинки. Что вы можете
рассказать об изображенных на них людях?
Состоялся ли у них диалог?

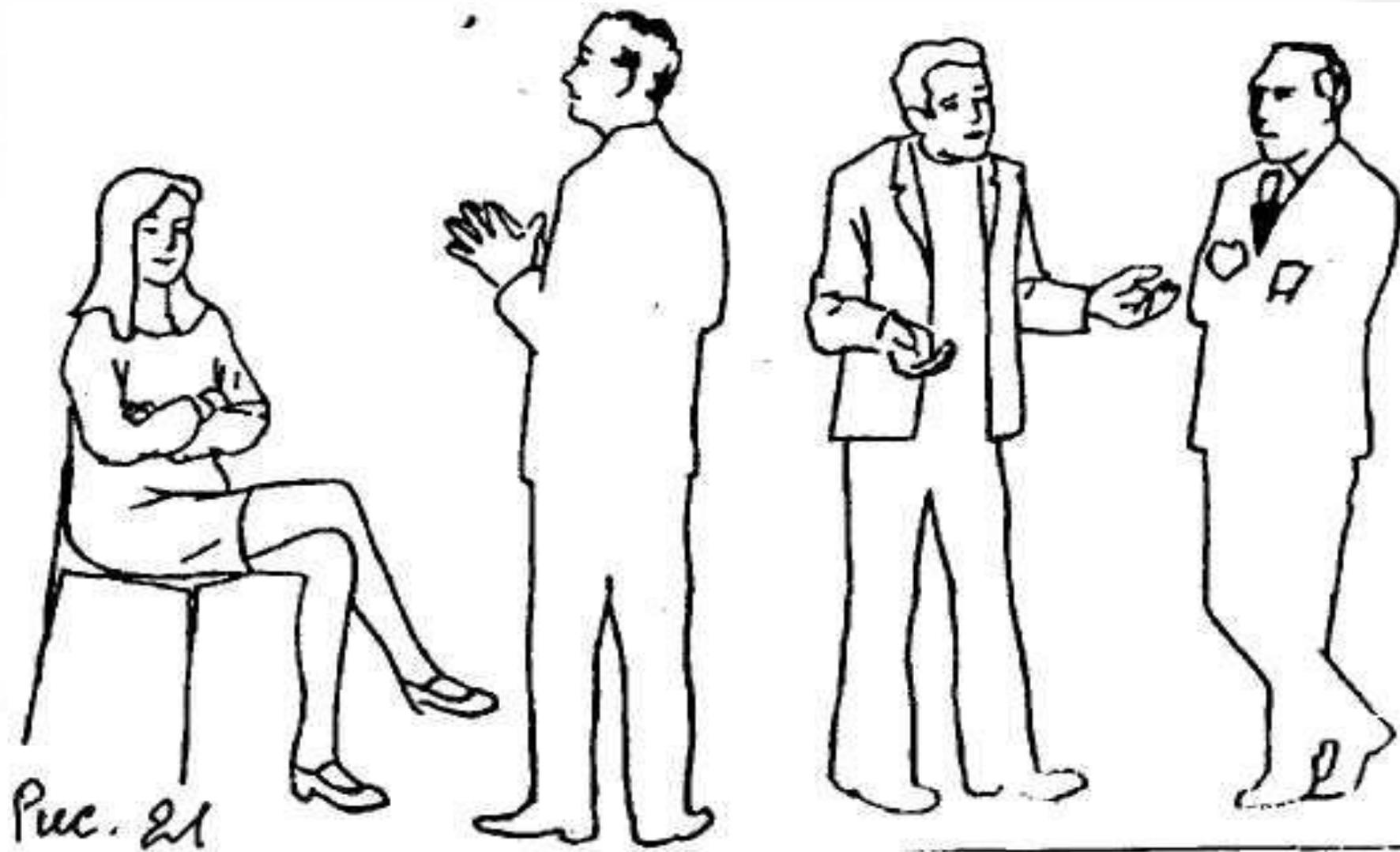


Рис. 21



Рис.68. Кулаки говорят о враждебности.



Рис. 98. Готовность закончить встречу или разговор: руки на коленях.

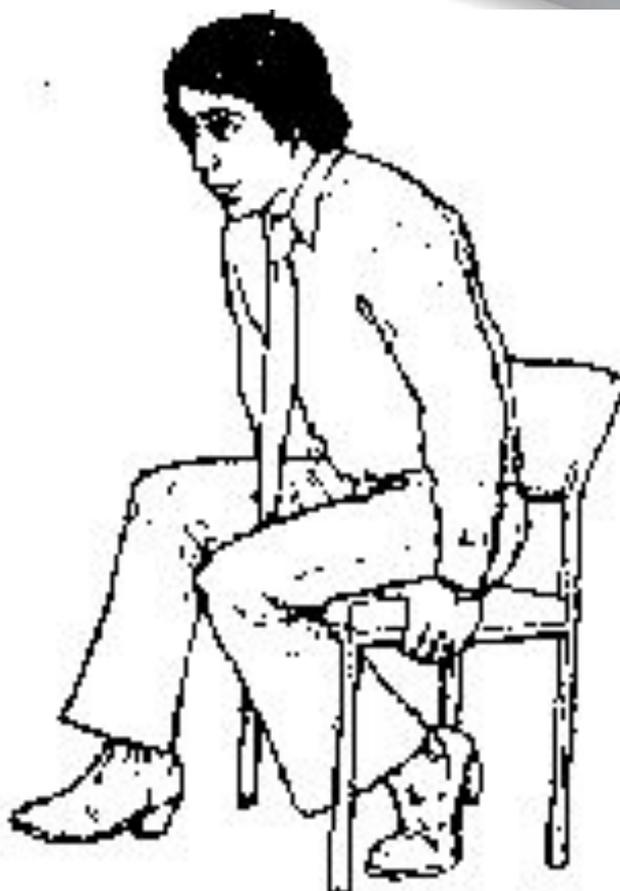


Рис. 99. Цель понятна, готов действовать: наклон вперед, руки держатся на стуле.

7 ОСНОВНЫХ



ЖЕСТОВ ЛЖЕЦА



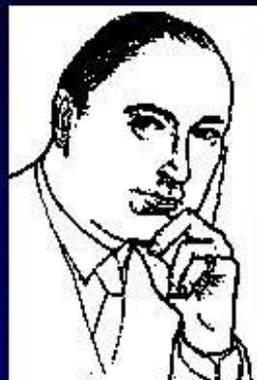
НАИБОЛЕЕ РАСПРОСТРАНЕННЫЕ ПОЗЫ



Скука



Заинтересованность



Негативные мысли



Замаскированная нервозность



Оценка и принятие решения



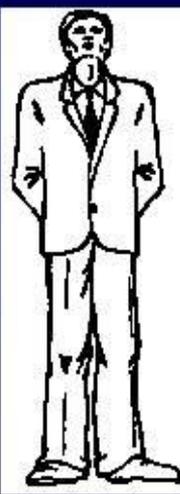
Оценка, принятие решения, скука



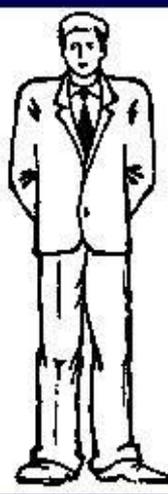
Открытая



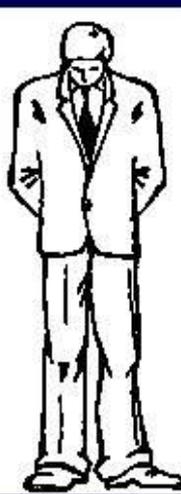
Закрытая



Заносчивая



Открытая



Покорность



Бегства



Открытая



Заносчивая

Проксемика



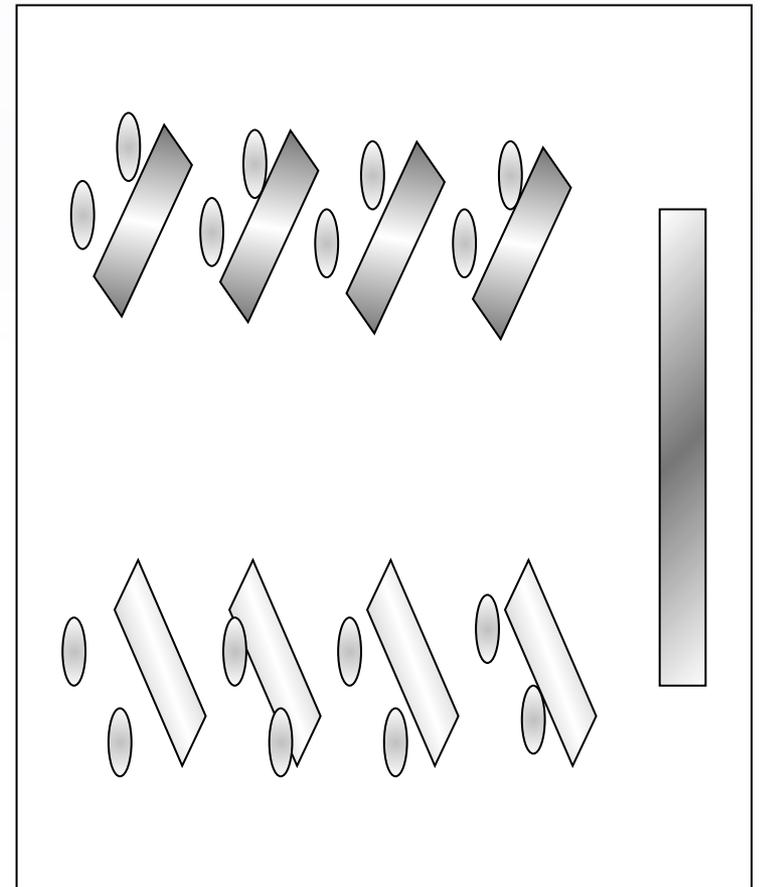
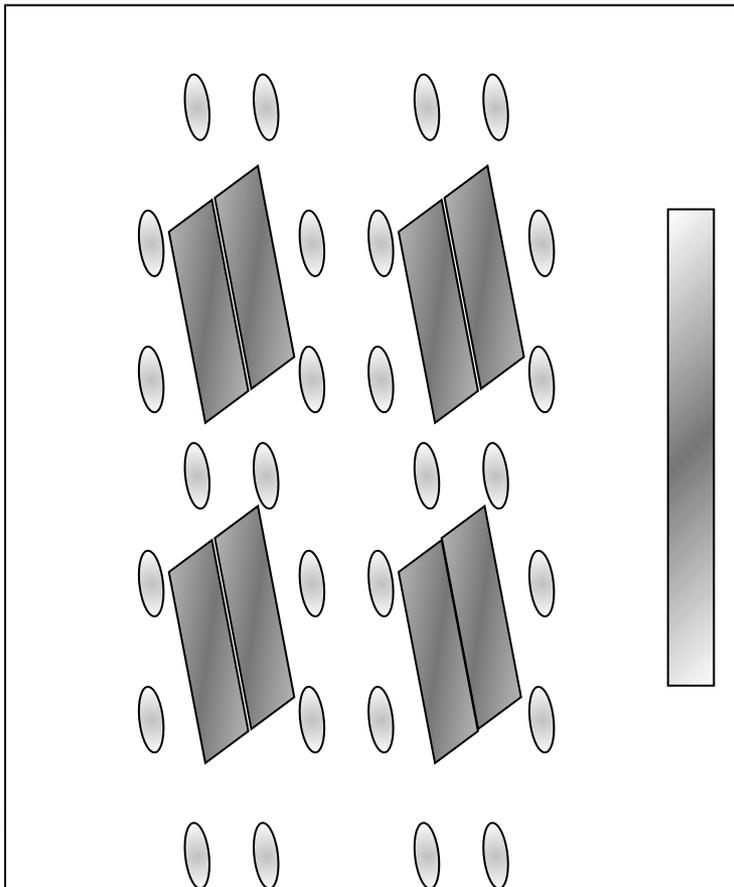
Публичная зона
(более 400 см);

Социальная зона
(120 – 400 см);

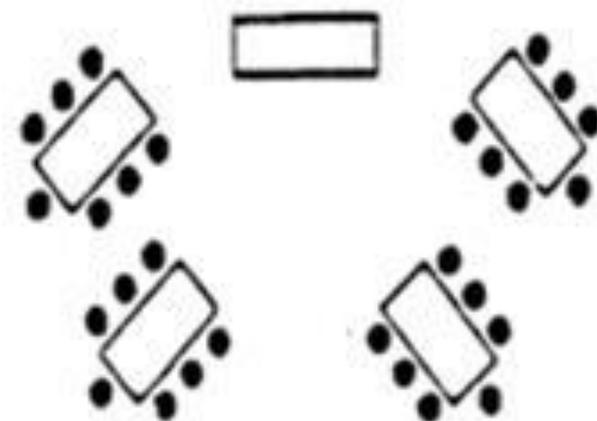
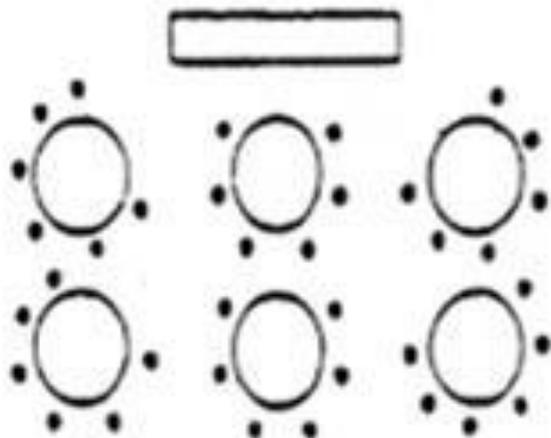
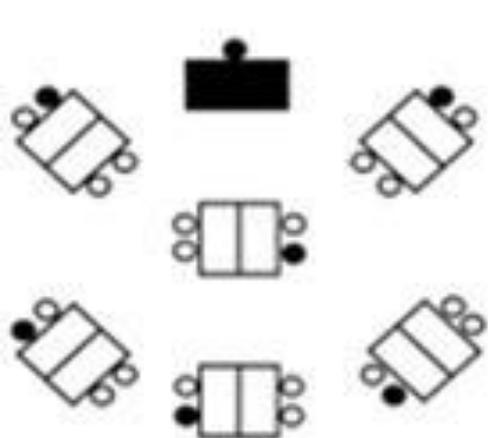
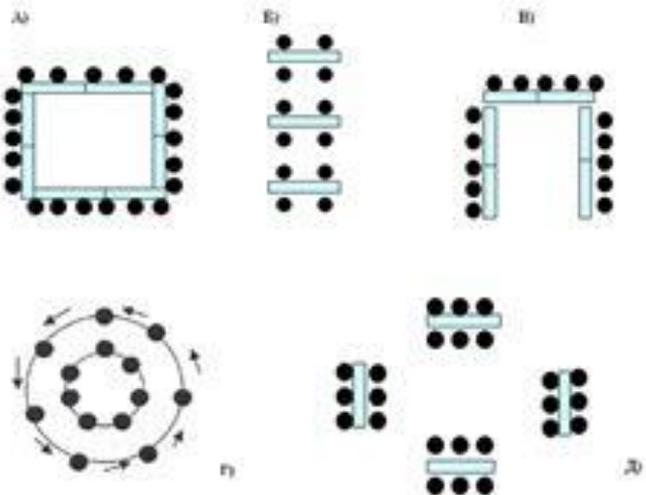
Личная (персональная) зона
(45-120 см);

Интимная зона
(15-45 см).

Организация пространства на интерактивных уроках



Организация пространства на интерактивных уроках



Варианты комплектования групп.

1. По желанию.

Объединение в группы происходит по взаимному выбору. Задание на формирование группы по желанию может даваться, как минимум, в двух вариантах:

Объединитесь в группы по ... человек.

Объединитесь в ... равные группы.

2. Случайным образом.

Работа в такой группе развивает у участников способность приспосабливаться к различным условиям деятельности и к разным деловым партнерам.

Этот метод формирования групп полезен в тех случаях, когда перед учителем стоит задача научить детей **сотрудничеству**. Метод также может использоваться в классах, в которых между учениками сложились в целом доброжелательные отношения.

Способы формирования «случайной» группы: жребий; объединение тех, кто сидит рядом (в одном ряду, в одной половине класса); с помощью импровизированных «**фантов**» (один из учеников с закрытыми глазами называет номер группы, куда отправится ученик, на которого указывает в данный момент педагог) и т.п.

3. По определенному признаку.

Такой признак задается либо учителем, либо любым учеником. Так, можно разделиться по **первой букве имени** (гласная – согласная), в соответствии с тем, в **какое время года родился** (на четыре группы), по **цвету глаз** (карие, серо-голубые, зеленые) и так далее.

Этот способ деления интересен тем, что, с одной стороны, может объединить детей, которые либо редко взаимодействуют друг с другом, либо вообще испытывают эмоциональную неприязнь, а с другой – изначально задает некоторый общий признак, который сближает объединившихся учащихся. Есть нечто, что их роднит и одновременно отделяет от других. Это создает основу для эмоционального принятия друг друга в группе и некоторого отдаления от других (по сути дела – конкуренции).

4. По выбору «лидера».

«Лидер» в данном случае может либо назначаться учителем (в соответствии с целью, поэтому в качестве лидера может выступать любой ученик), либо выбираться детьми. Формирование групп осуществляется самими «лидерами». Например, они выходят к доске и по очереди называют имена тех, кого они хотели бы взять в свою группу. Наблюдения показывают, что в первую очередь «лидеры» выбирают тех, кто действительно способен работать и достигать результата. Иногда даже дружба и личные симпатии отходят на второй план.

В том случае, если в классе есть явные аутсайдеры, для которых ситуация набора в команду может быть чрезвычайно болезненной, лучше или не применять этот способ, или сделать

5. По выбору педагога.

В этом случае учитель создает группы по некоторому важному для него признаку, решая тем самым определенные педагогические задачи. Он может объединить учеников с близкими интеллектуальными возможностями, со схожим темпом работы, а может, напротив, создать равные по силе команды. При этом организатор групповой работы может объяснить принцип объединения, а может уйти от ответа на вопросы участников по этому поводу.

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

- нужно убедиться, что учащиеся обладают знаниями и умениями, необходимыми для выполнения группового задания. При нехватке знаний учащиеся не станут прилагать усилий для выполнения задания;
- надо стараться сделать свои инструкции максимально четкими;
- надо записывать инструкции на доске и (или) карточках;
- надо предоставлять группе достаточно времени на выполнение задания.

Какие роли должны быть в группе?

- 1) **организатор** отвечает за работу группы в целом;
- 2) **спикер** - выступает перед классом с готовым решением группы;
- 3) **секретарь** - записывает высказанные идеи и решения;
- 4) **критик** - высказывает противоположную точку зрения, провоцирует возражения;
- 5) **контролер** - проверяет, все ли поняли принятое решение

Вот другие варианты:

- 1) капитан,
- 2) докладчик,
- 3) писарь,
- 4) активный слушатель,
- 5) контролер.

- 1) генератор идей,
- 2) дизайнер,
- 3) хранитель времени;
- 4) презентатор,
- 5) критик,
- 6) практик.

Ещё примеры таких ролей:

- **организатор работы** — руководит обсуждением, следит за тем, чтобы группа не отвлекалась от выполнения задания, вовлекает в работу всех членов группы;
- **протоколист** — записывает идеи и результаты работы;
- **«хранитель времени»** — следит за временем, отведенным на выполнение задания;
- **оратор (докладчик)** — рассказывает о результатах работы группы всему классу;
- **наблюдатель («хранитель правил»)** — следит за соблюдением правил работы в группе, может останавливать работу, если кто-то нарушает правила, делает анализ работы в группе;
- **«хранитель материалов»** — получает от учителя материалы для работы, выдает их по мере надобности, после окончания работы собирает материалы и возвращает учителю;
- **контролер** — проверяет, все ли члены группы освоили новые знания, поняли результаты обсуждения;
- **связист («хранитель связей»)** — устанавливает связи с другим группами и учителем.

Алгоритм выполнения заданий в группе

1. Повторение задания, которое будет выполняться, для более осознанного его понимания.
2. Анализ условия.
3. Выдвижение версий всеми членами группы.
4. Обоснование версий, их проверка, исключение неподходящих для выполнения задания.
5. Совместное принятие решения.
6. Анализ решения задания, его оформление.
7. Проговаривание в группе выступления спикера.

Несколько советов, чего не стоит делать при организации групповой работы:

- нельзя принуждать к общей работе детей, которые не хотят вместе работать;
- групповая работа должна занимать не более 15-20 минут;
- нельзя требовать в классе абсолютной тишины. В классе существует условный сигнал, говорящий о превышении допустимого уровня шума (обыкновенный колокольчик);
- нельзя наказывать детей лишением права участвовать в совместной работе.

Чего не следует делать учителю, который хочет организовать эффективную групповую работу:

- сидеть за своим столом, проверяя тетрадки;
- воспринимать групповую работу как «законную передышку», когда можно позволить себе выйти из класса;
- уделять все свое внимание одной группе, забывая об остальных;
- исправлять допущенные ошибки;
- оказывать давление на участников или мешать им высказываться;
- нельзя давать слишком категоричных оценок;
- не следует отвечать на вопрос, если на него может ответить кто-то из учеников.
- и не следует ходить по классу или стоять около учеников в начале групповой работы: ученики часто стесняются

Тренинг – это:

- специальная форма организации учебной деятельности, преследует конкретные и прогнозируемые цели, которые могут быть достигнуты в относительно короткие сроки;
- способ обучения участников и развитие у них необходимых способностей и качеств, позволяющих достичь успеха в определенном виде деятельности;
- интенсивное обучение, что достигается специальными интерактивными упражнениями

Специфические черты тренинга:

- определенные принципы групповой работы;
- направленность на помощь участникам группы в саморазвитии;
- наличие постоянной группы;
- специальная пространственная организация;
- акцент на взаимоотношениях "здесь и сейчас";
- применение активных методов работы;
- вербализованная рефлексия;
- климат психологической безопасности.

Принципы работы тренинговой группы:

- принцип активности;
- принцип исследовательской (творческой) позиции;
- принцип объективации (осознания) поведения;
- принцип партнерского (субъект-субъектного) общения.

Общая структура тренинга

- приветствие;
- знакомство;
- выработка правил работы в группе;
- объявление темы работы;
- высказывания ожиданий участников;
- основная часть;
- подведение итогов работы;
- резюме ведущего;
- прощание.

Игры на знакомство

Игры на знакомство – это игры при помощи, которых можно познакомиться с ребятами и познакомить их друг с другом. Условно их можно разделить на две группы.

- Первые - это те, которые дают возможность узнать и запомнить имена.
- Вторые – это игры, которые помогают ближе узнать друг друга, в их ходе мы узнаем интересы, увлечения, способности и некоторые черты характера участников.

Давай познакомимся.

Группа сидит в круге. Участники передают мяч по кругу, называют свое имя и качество на первую букву своего имени.

Давай поздороваемся.

Участники здороваются друг с другом ладошками, щечками, носами, локтями и т.д.

Бросание мяча

Все участники стоят в круге. Один громко называет имя одного из участников и бросает ему мяч. Тот ловит мяч, называет имя другого участника и бросает мяч ему. Через некоторое время нужно увеличить скорость игры.

СНЕЖНЫЙ КОМ

Все участники игры садятся или становятся в круг таким образом, чтобы все играющие видели друг друга. Участники по очереди называют свое имя. Каждый последующий игрок называет имена всех предыдущих игроков, прибавляя к ним свое.

Например: первый участник называет свое имя, второй - имя первого и свое, третий - имя первого, имя второго и свое, и так далее до последнего игрока, который должен назвать имена всех, кто находится в кругу.

Советы организаторам: При проведении всех вариантов "Снежного кома" обязательно каждый раз пересаживайте или переставляйте играющих, это способствует запоминанию большего количества

Поиск общего

Группа объединяется в двойки, и два человека находят определенное количество общих признаков, затем двойки объединяются в четверки с той же целью.

Ведущий по своему усмотрению может остановить процесс на четверках, восьмерках и т. д.

«Аплодисменты по кругу»

Ведущий: Представьте, что чувствует артист после концерта, слушая гром аплодисментов. Быть может, он воспринимает их всей душой и испытывает очень приятное волнение.

У нас замечательная группа и каждый заслужил аплодисменты. Я хочу предложить игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся все сильнее и сильнее. Вы становитесь в общий круг. Я подхожу к одному из вас, называю его (ее) имя, приветствую аплодисментами, затем он выбирает кого-нибудь из одноклассников, и мы уже вдвоем называем имя и приветствуем аплодисментами. Эта тройка выбирает следующего претендента на аплодисменты.

Каждый раз тот, кому аплодировали, имеет право выбирать следующего. Таким образом, игра продолжается, и овации становятся все громче и громче. Нарастает и напряжение среди тех, кому еще не аплодировали, поэтому

Меня зовут...

Цель: подготовить группу к предстоящей совместной работе и создать соответствующую обстановку и настрой.

Материалы: ватман и разноцветные маркеры.

Группа располагается кругом. Первый из участников пишет на ватмане свое имя и еще что-нибудь, связанное с именем. Например: "Меня зовут Максим, но друзья обычно зовут меня Максом".

Каждый последующий участник делает то же самое. После того как последний участник напишет свое имя, ватман вывешивается на стену и остается там на протяжении всего занятия.

Откроем сердца друг другу

Можно использовать игру под названием «Откроем сердца друг другу». Каждый игрок получает жетон в форме сердечка, на котором он пишет свое имя. Ведущий идет со шляпой по кругу. Игроки громко называют свои имена и опускают сердечки в шляпу. После этого ведущий второй раз проходит по кругу. Теперь задача игроков – достать из шляпы одно из сердечек, прочитать вслух написанное на нем имя, вспомнить того, кому оно принадлежит, и отдать его хозяину.

Телефон доверия

Коллективному знакомству учеников поможет игра «Телефон доверия». Участники садятся парами, мальчики напротив девочек. Девочки шепотом сообщают свои имена мальчикам, сидящим с ними в паре. После этого мальчик, сидящий в первом ряду, тихо говорит соседу имя своей напарницы, так, чтобы не слышали остальные мальчики. Второй игрок сообщает третьему имя первой девочки и имя той, что сидит напротив него, и т.д. Последний мальчик должен вслух назвать имена всех девочек. Если имя названо правильно, то девочка встает, если нет, то девочка остается сидеть. После этого девочки узнают имена мальчиков и называют их. Выигрывает та команда, которая будет наиболее точной.

Почтальон

Дети объединяются в 2 команды. 1-ые игроки подбегают каждый к своему стулу, на которых лежат маленькие конверты (по числу участников). На обратной стороне написано имя адресата из другой команды. Прочитав имя адресата, «почтальон» громко выкрикивает его, а адресат поднимает руку и кричит: «Это Я!» Затем он отправляется за очередным письмом. Выигрывает самая быстрая команда. Организаторы на обратной стороне карточек могут написать значения имен. Эти карточки в конце игры можно огласить и подарить.

Ожидания участников

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

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

Определение ожиданий от присутствия на данном тренинге. Этот элемент можно применять с использованием множества вариаций:

- **Дерево со стикерами в виде листочков - ожидания, в виде яблочек – какие ожидания оправдались, и в виде червячков, что не осуществилось.**
- **Также можно использовать разные стикеры, ягодки, цветочки, времена года, виды транспорта и т. д.**

Принятие правил работы группы («соглашения»)

Пример «соглашения»:

- не опаздываем;
- стремимся узнать и запомнить больше;
- соблюдаем правило «поднятой руки»;
- высказываемся откровенно;
- говорим по одному;
- говорим по существу;
- слушаем друг друга;
- стремимся понять друг друга;
- щадим чувства других;
- соблюдаем конфиденциальность;

Обучение:

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

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

Необходимые условия для успешного обучения:

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

Непосредственно обучение включает в себя 2 этапа:

- информационный блок или предоставление теоретических знаний;
- выработка практических навыков.

Информационный блок

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

Выработка практических навыков

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

Основные интерактивные методы:

Круглый стол — это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности обучающихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции, научить культуре ведения дискуссии. Характерной чертой «круглого стола» является сочетание тематической дискуссии с групповой консультацией.



Важной задачей при организации «круглого стола» является:

- обсуждение в ходе дискуссии одной-двух проблемных, острых ситуаций по данной теме;
- иллюстрация мнений, положений с использованием различных наглядных материалов (схемы, диаграммы, графики, аудио-, видеозаписи, фото-, кинодокументы);
- тщательная подготовка основных выступающих (не ограничиваться докладами, обзорами, а высказывать свое мнение, доказательства, аргументы).

Дискуссия

Дискуссия (от лат. discussio — исследование, рассмотрение) — это всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре.

Другими словами, **дискуссия** заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.

Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.



Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:

- подготовка (информированность и компетентность) обучающихся по предложенной проблеме;
- семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися);
- корректность поведения участников;
- умение преподавателя проводить дискуссию.

В основе «круглого стола» в форме *дебатов* - свободное высказывание, обмен мнениями по предложенному тематическому тезису. Участники дебатов приводят примеры, факты, аргументируют, логично доказывают, поясняют, дают информацию и т.д.

Процедура **дебатов** не допускает личностных оценок, эмоциональных проявлений. Обсуждается тема, а не отношение к ней отдельных участников. Основное **отличие дебатов** от **дискуссий** состоит в следующем: эта форма «круглого стола» посвящена однозначному ответу на поставленный вопрос – да или нет.



Дебаты формируют:

- умение формировать и отстаивать свою позицию;
- ораторское мастерство и умение вести диалог;
- командный дух и лидерские качества.

«Круглый стол» в форме дебатов развивает способности и формирует необходимые навыки для ведения диалога:

- развитие коммуникативной культуры, навыков публичного выступления;
- формирование исследовательских навыков (приводимые аргументы требуют доказательства и примеров, для поиска которых необходима работа с источниками информации);
- формирование организационных навыков (подразумеваются не только организацию самого себя, но и излагаемых материалов);
- формирование навыков слушания и ведения записей.

Мозговой штурм

Мозговой штурм — один из наиболее популярных методов стимулирования творческой активности. Широко используется во многих организациях для поиска нетрадиционных решений самых разнообразных задач.

Метод мозгового штурма (мозговая атака, *braine storming*) — оперативный метод решения проблемы на основе стимулирования творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать как можно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастичных.

Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.



Мозговой штурм - это:

- новаторский метод решения проблем;
- максимум идей за короткий отрезок времени;
- расслабление, полет фантазии, самоудовлетворение (чем неожиданнее идея, тем лучше, нужны необычные, самые "дикие" идеи);
- отсутствие какой-либо критики
- это развитие, комбинация и модификация как своих, так и чужих идей



Деловые и ролевые игры

Деловая игра – форма воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, разнообразных условий профессиональной деятельности, характерных для данного вида практики.

В деловой игре обучение участников происходит в процессе совместной деятельности. При этом каждый решает свою отдельную задачу в соответствии со своей ролью и функцией.

Общение в деловой игре – это не просто общение в процессе совместного усвоения знаний, но первым делом – общение, имитирующее, воспроизводящее общение людей в процессе реальной изучаемой деятельности.

Деловая игра - это не просто Совместное обучение, это обучение совместной деятельности, умениям и навыкам сотрудничества.



CASE-STUDY

- Метод анализа конкретной ситуации (ситуационный анализ, анализ конкретных ситуаций, case-study) – это педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем.
- Отличительной особенностью метода case-study является создание проблемной ситуации на основе фактов из реальной жизни.



Подведение итогов

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

Тренер может спросить участников семинара, что нового они узнали, что было для них интересно, полезно, предложить вспомнить, какие упражнения они выполняли, таким образом, закрепляя пройденный материал. Хорошо, если тренер постоянно поощряет участников тренинга различными доступными ему способами: выражает устную или письменную благодарность, вручает какие-то брошюры, буклеты, сувениры и т.п. Либо доверяет отличившимся наиболее ответственные задания.

Метод пяти пальцев

Ученику нужно перечислить, загибая по очереди пальцы, следующие моменты:

М (мизинец) – мышление. Какие знания, опыт я сегодня получил?

Б (безымянный) – близость цели. Что я сегодня делал и чего достиг?

С (средний) – состояние духа, настроения. Каким было моё эмоциональное состояние?

У (указательный) – услуга, помощь. Чем я сегодня помог, чем порадовал или чему поспособствовал?

Б (большой) – бодрость, здоровье. Каким было моё физическое состояние?

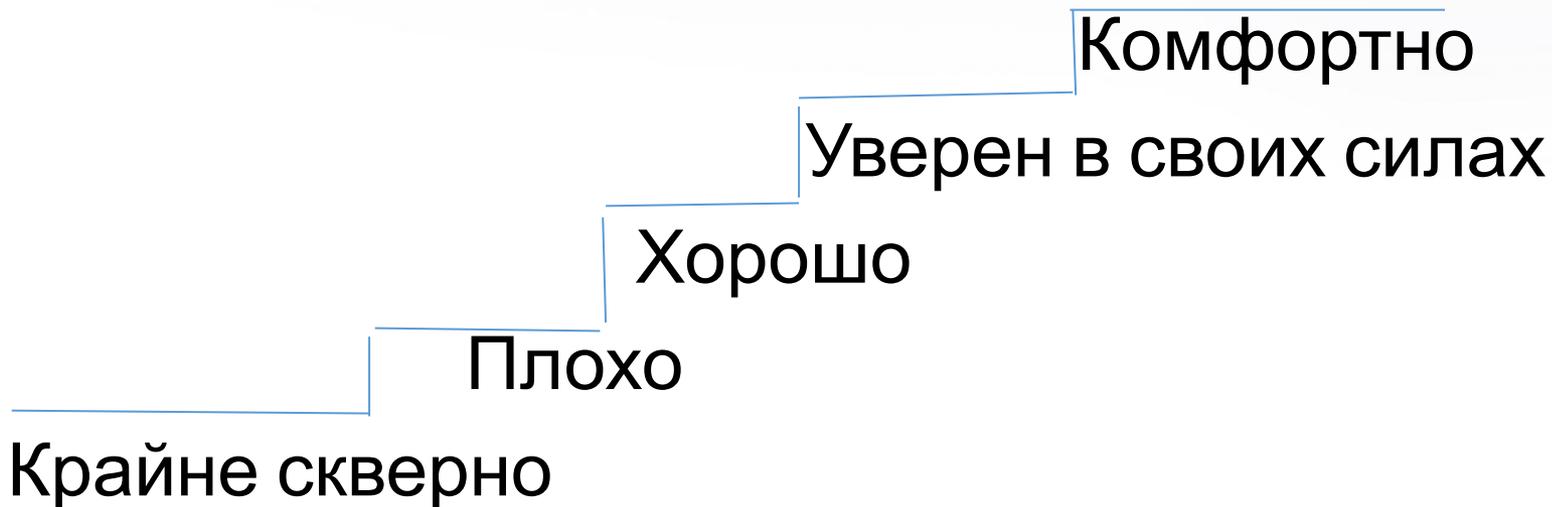
Корзина мнений

Учащиеся записывают на листочках свое мнение о тренинге, все листочки кладут в корзину (коробку, мешок), затем выборочно тренером зачитываются мнения и обсуждаются ответы. Учащиеся мнение на листочках высказывают анонимно.

Рефлексия настроения и эмоционального состояния

Моё состояние

Ребёнок помещает изображение человечка на соответствующую ступеньку лесенки.



Структура интерактивного урока

Этап урока	время	Метод. цель	Примерные методики	Описание некоторых методик
1 этап <u>Мотивация</u>	5 %	Сконцентрировать внимание и вызвать интерес к изучению данной темы	«Блицопрос»	Учителем заранее заготавливаются вопросы по новой теме, на которые ученики могут ответить коротко и быстро на основе уже полученных знаний.
			«Микрофон»	
			«Мозговой штурм»	<p>1.Задать участникам определенную тему или вопрос для обсуждения.</p> <p>2.Предложить высказать свои мысли по этому поводу.</p> <p>3.Записывать все прозвучавшие высказывания (принимать их все без возражений).</p> <p>4. Когда все идеи и суждения высказаны, повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано Вами со слов учеников.</p> <p>5.Завершить работу, спросив участников, какие, по их мнению, выводы можно сделать из получившихся результатов.</p> <p>После завершения «мозговой атаки» (которая не должна занимать много времени, в среднем 4-5 минут), необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные</p>

Структура интерактивного урока

Этап урока	время	Метод. цель	Примерные методики	Описание некоторых методик
2 этап <u>Оглашение темы и задач</u>	5%	Обеспечить понимание учащимися их деятельности, чего они должны достигнуть в результате урока	Через эпиграф, слово	
		«Корзина знаний»	Учащимся предлагается высказать свои ассоциации с объявленной темой. Все высказывания записываются на доске: верные и неверные, а в ходе урока учащиеся должны увидеть свои неверные высказывания и на конечном этапе урока эти высказывания опровергнуть, аргументируя на основе полученных знаний.	
		«Ожидание»	Используется в начале урока, когда совместно с учащимися определяются дидактические цели урока. Детям предлагается после сообщения темы высказать свои ожидания от заявленной темы. Совместная работа в режиме <i>учитель-ученики</i> на данном этапе контролируется учителем так, чтобы были сформулированы цели урока. Учащиеся высказывают свои предложения по поводу того, что они хотят узнать, каким образом и для чего, а учитель конкретизирует дидактические цели урока с учётом ученического мнения, желаний.	

Структура интерактивного урока

Этап урока	время	Метод. цель	Примерные методики	Описание некоторых методик
3 этап <u>Получение</u> <u>необходимой</u> <u>информации</u>	5%	Инструктор учащихся для выполнения задания	Презентация домашнего задания	
			«Поиск информации»	Происходит командный поиск информации, которая дополняет уже имеющуюся с последующими ответами на вопросы. Для групп разрабатываются вопросы, ответы на которые можно найти в учебниках, раздаточном материале. Определяется время, на протяжении которого нужно проанализировать информацию и найти ответы на вопросы.
			Мини-лекция	Мини-лекции предлагается проводить в интерактивном режиме: перед объявлением какой-либо информации учитель спрашивает, что знают об этом участники; после предоставления какого-либо утверждения учитель предлагает обсудить отношение участников к этому вопросу. Например: <ul style="list-style-type: none"> • А вы как считаете? • Как вы предлагаете это делать? Как вы думаете, к чему это может привести? И т.д.
			«Броуновское движение»	Предполагает движение учеников по всему классу с целью сбора информации по предложенной теме.

Структура интерактивного урока

Этап урока	время	Метод. цель	Примерные методики	Описание некоторых методик
4 этап <u>Интерактивное задание</u>	60 %	Практическое усвоение материала	«Аквариум»	Несколько учеников разыгрывают ситуацию в круге, а остальные наблюдают и анализируют.
			«Карусель»	Образуется два кольца: внутреннее и внешнее. Внутреннее кольцо-это сидящие неподвижно ученики, а внутреннее - ученики через каждые 30 секунд меняются. Ученики заранее готовят вопросы, которые они записывают на маленьких бумажках (на обратной стороне указывается имя). Во время работы ученики задают друг другу вопросы, и в случае правильного ответа ученик получает от автора карточку. При подведении итогов производится подсчёт заработанных карточек и определяется победитель мини-игры.
			«Дерево решений»	Класс объединяется в 3 или 4 группы с одинаковым количеством учеников. Каждая группа обсуждает вопрос и делает записи на своем «дереве» (лист ватмана), потом группы меняются местами и дописывают на деревьях соседей свои идеи.
			«Займи позицию»	Зачитывается какое-нибудь утверждение и ученики должны подойти к плакату со словом «ДА» или «НЕТ». Желательно, чтобы они объяснили свою позицию.

Структура интерактивного урока

Этап урока	время	Метод. цель	Примерные методики	Описание некоторых методик
5 этап <u>Подведение итогов</u>	25 %	Обсуждение с целью закрепления материала	«Свеча»	По кругу передается зажженная свеча, и учащиеся высказываются об уроке, делают выводы по теме.
			«Синквейн»	Синквейн – это малая стихотворная форма, используемая для фиксации эмоциональных оценок, описания своих текущих впечатлений, ощущений, ассоциаций. Синквейн составляется по определённым правилам- в каждой строке задается набор слов, который необходимо отразить в стихотворении. Правила написания: <i>1 строка</i> – одно слово (существительное). Ключевое слово-понятие, тема. <i>2 строка</i> – два слова (прилагательные или причастия). Описание темы. <i>3 строка</i> – три слова (глаголы). Действия относящиеся к теме. <i>4 строка</i> – четыре слова – предложение. Фраза, которая показывает отношение автора к теме. <i>5 строка</i> – одно слово (существительное) – резюме, вывод, ассоциация, которая повторяет суть темы.

Как оценивать работу учеников во время проведения интерактивных уроков?

Наиболее распространенный способ оценивания на интерактивных уроках – набор баллов и командное оценивание.

Новые стратегии оценивания должны показать уровень овладения навыками мышления и коммуникации, решения сложных проблем.

Оценивание должно быть тесно связанным с процессом учебы, хотя бы потому, что ученики усваивают собственно то, за что их оценивают.

Оценивание на интерактивных занятиях

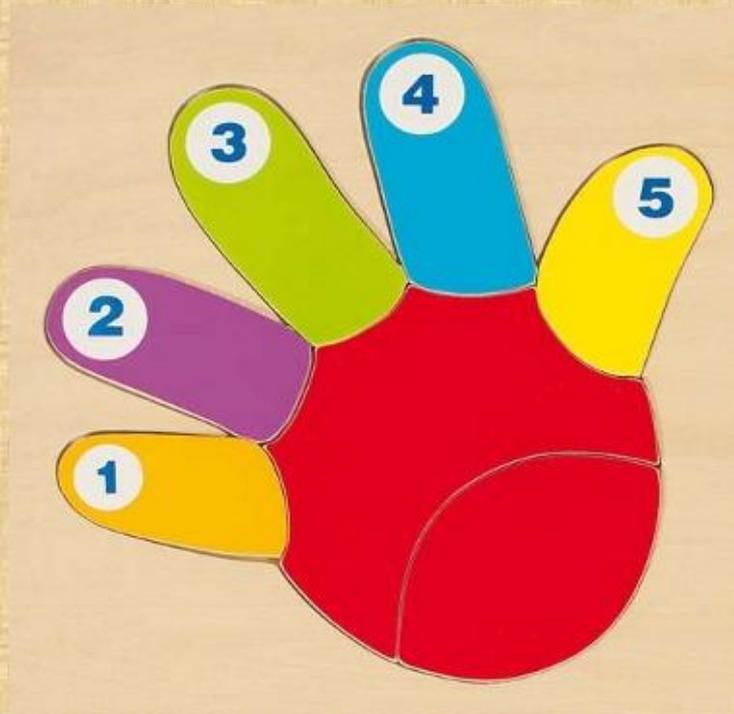
ПРИМЕРЫ МЕТОДОВ И ФОРМ ОЦЕНИВАНИЯ

- **Контрольное упражнение.**
- **Экспресс-опрос («летучка»).**
- **Тест.**
- **Расширенный опрос.**
- **Наблюдение.**
- **Самооценка.**

САМООЦЕНКА РАБОТЫ В МАЛОЙ ГРУППЕ

Показатели	Всегда	Обычно	Иногда	Никогда
1. Мы проверяли, все ли участники группы понимают, что нужно сделать				
2. Мы отвечали на вопросы, давая объяснения, когда это было необходимо				
3. Мы выясняли то, что было нам непонятно				
4. Мы помогали друг другу, с тем чтобы все могли понять и применить на практике ту информацию, которую мы получили				

«Ладонка»



1. Что я буду применять на практике
2. Самое интересное
3. Самым трудным было...
4. Меня удивило...
5. Мое пожелание себе

Самооценка.

Оцени свою работу на уроке.

На уроке все было понятно, со всеми заданиями справлялся уверенно-5

• Затруднялся при выполнении заданий-4

• Было трудно работать-3



Критерии для оценивания работы группы

Критерии оценивания / номер группы	1	2	3	4	5
	груп па	груп па	груп па	груп па	груп па
Полнота, правильность и точность изложения материала					
Культура изложения материала: отсутствие речевых ошибок, четкость речи					
Умение заинтересовать слушателей результатом работы					
Соблюдение регламента, умение лаконично излагать материал					

Оценивание по баллам

- 0 – не сформированность
- 1 – частичная сформированность
- 2 – полная сформированность

Оценивание через условные обозначения

- «+» удачно, нет ошибок
- «?» сомнительно, есть ошибки
- «-» неудачно, много ошибок

Выводы:

- Интерактивные формы и методы относятся к числу инновационных и способствуют активизации познавательной деятельности учащихся, самостоятельному осмыслению учебного материала.
- Являются условием для самореализации личности учащихся в учебной деятельности.

В результате внедрения интерактивных технологий происходит переход от традиционно сложившейся инструктивной, однонаправленной модели обучения к личностно-ориентированной модели.

- Каким же должен быть учитель, способный работать по интерактивным технологиям?

Литература

1. Коротаева В. Погружение в общение // Директор школы. 2000.№1.
2. Курганов С.Ю. Ребенок и взрослый в учебном диалоге. - М.,1989.
3. Сенько Ю.В. Учебный процесс: сотворчество педагога и учащегося.// Педагогика. 1997.№3.
4. Смелкова З.С. Педагогическое общение: Теория и практика учебного диалога на уроках словесности. – М.: Флинта: Наука, 1999. – 232 с.
5. Быстрова Е.А. Диалог культур на уроках русского языка: пособие по развитию речи учащихся 7-9 классов общеобразовательных учреждений. - СПб., 2002.
6. *Мельникова Е.Л.* Проблемный урок, или Как открывать знания с учениками: Пособие для учителя. – М., 2002.
7. *Стативка В.И.* Обучение диалогической речи на уроках русского языка // Русский язык в школе, 2002, № 6. С.17–21
8. Чернышева Н.М. Практика применения проблемно-диалогового обучения на уроках русского языка. - Режим доступа: <https://multiurok.ru/yanvareva/files/praktika-primieneniia-probliemno-dialoghichieskogho-obuchieniia-na-urokakh-russkogho-iazyka.html>
9. Юранова Н.Г. Технология проблемно-диалогического обучения. – Режим доступа: https://multiurok.ru/?utm_source=kopilka

1. Вайсен Р., Оли Дж., Эванс В., Ли Дж., Спрунгер Б., Пеллаукс Д. Обучение жизненным навыкам в школах. — М. Вита-Пресс, 1996. — 66 с.
2. Воронкова Л.В. Игровые программы. Атракционы, шуточные забавы, сюжетно-ролевые игры. — М.: Педагогическое общество России, 2003. — 80 с.
3. Е. Кашина — «Ролевые и лингвистические игры» (Самара, 1992)
4. Игры — обучение, тренинг, досуг / под ред. В.В. Петрусинского. — М.: Новая школа, 2004. — 382 с.
5. Инновационные процессы в школе: организация и управление. — Владимир, 1995. — 69 с.
6. Колесникова О.А. Ролевые игры в обучении иностранным языкам // ИЯШ. — 1989. — № 4. — С. 14–16.
7. Конышева А.В. Игровой метод в обучении иностранным языкам. — СПб.: КАРО, Мн.: Изд-во «Четыре четверти», 2006. — 192 с.
8. Кулапов М.Н. Практикум: ролевые и деловые игры. — М.: Экзамен, 2003. — 126 с.
9. Курбатова М.Ю. Игровые приёмы обучения грамматике английского языка на начальном этапе. // ИЯШ. — 2006. — № 3.
10. Ливингстоун К. Ролевые игры в обучении иностранным языкам. — М.: Высшая школа, 1988. — 169 с.
11. Мильруд Р.П. Организация ролевой игры на уроке. // ИЯШ. v1987. — № 3.
12. Пидкасистый П.И., Хайдаров Ж.С. Технология игры в обучении и развитии. — М.: Роспедагенство, 1996. — 268 с.
13. Рабинович Ф.М. И др. Ролевая игра — эффективный прием обучения говорению // ИЯШ. — 1983. — № 6. — С. 68–74.
14. Суворова Н. «Интерактивное обучение: Новые подходы». — М., 2005. — 268 с.
15. Эльконин Д.Б. Психология игры. — М.: Педагогика, 1978. — 304 с.
16. <http://pedsovet.org/component/option>
17. Livingstone C. Role Play in Language Learning. — Oxford, 1992



**Продуктивной вам работы в
использовании интерактивных
технологий обучения!!!**

