



АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНОЕ СРЕДСТВО РЕАЛИЗАЦИИ ФГОС

- 1. К вопросу об активном обучении**
- 2. Классификация методов активного обучения**
- 3. Групповые методы активного обучения**
- 4. Приложения**

К вопросу об активном обучении

Интерес к активным методам обучения вызван острой потребностью улучшить современную дидактическую систему и сделать это с наименьшим риском, т.е. за счет мастерства педагога, а не перегрузки школьников. Активные методы обучения в процессе педагогического общения привносят в классы нетрадиционные для массовой школы паритетные отношения преподавателя и учащихся, новую философию и ценности образования. Образование сможет выполнить свою роль только тогда, когда получит доступ к сокровенным интересам личности, глубинным сторонам общественного бытия, именно для этого необходимо паритетное (равноправное) общение



Активное обучение – одно из мощнейших направлений современных педагогических исканий. В комплексном понятии «активное обучение» аккумулировано несколько важных смыслообразующих характеристик, вытекающих из содержания частных научных составляющих.



Появление и развитие активных методов обусловлено тем, что **перед обучением встали новые задачи**: не только дать учащимся знания, но и обеспечить формирование учебной деятельности и развитие познавательных интересов, и способностей, творческого мышления, умений и навыков самостоятельного умственного труда. Возникновение новых задач обусловлено бурным развитием информации. Если раньше знания, полученные в школе, техникуме, вузе, могли служить человеку долго, иногда в течение всей его трудовой жизни, то в век информационного бума их необходимо постоянно обновлять, что может быть достигнуто главным образом путем самообразования, а это требует от человека познавательной активности и самостоятельности.



Познавательная активность и познавательная самостоятельность - качества, характеризующие интеллектуальные способности обучающихся к учению. Как и другие способности, они проявляются и развиваются в деятельности.



Активность – собственная динамика живых существ как источник преобразования или поддержания ими жизненно значимых связей с окружающим миром.

В психологическом словаре дано такое определение понятия «активность личности» - «Это способность человека производить общественно значимые преобразования в мире на основе присвоения богатств материальной и духовной культуры».



Ведущий отечественный психолог Дмитрий Николаевич Узнадзе писал по этому поводу: «Активность, возникающая в процессе учения имеет не только значение средства, но и свою независимую ценность; основное место в учении занимает не продукт, предоставляемый нам в качестве конкретного навыка или знания конкретного ее содержания, а развитие в определенном направлении сил учащегося». Основное в учении – не конкретный навык или знание, а развитие сил, участвующих в процессе учения».

Зависимость эффективности процесса усвоения знаний от собственной интеллектуальной активности – одна из закономерностей процесса обучения. Эта зависимость подтверждается эмпирическими исследованиями, согласно которым в памяти человека запечатлеется:

- до 10% того, что он слышит,
- до 50% того, что он видит,
- до 90% того, что он делает.

Ролевые позиции при реализации активного обучения:

Учитель:

- консультант,
- наставник,
- старший партнер

Ученик:

- полное равноправие с наставником в процессе обучения ,
- самостоятельность в принятии решений,
- гибкое реагирование на вызовы динамично изменяющегося мира,
- смелость в принятии личной ответственности за совершенные поступки.

Отличительными особенностями АМО являются:

- целенаправленная активизация мышления, когда обучаемый вынужден быть активным независимо от его желания;
- достаточно длительное время вовлечения обучаемых в учебный процесс, поскольку их активность должна быть не кратковременной или эпизодической, а в значительной степени устойчивой и длительной (т. е. в течение всего занятия);
- самостоятельная творческая выработка решений, повышенная степень мотивации и эмоциональности обучаемых;
- интерактивный характер (от англ. *interaction* – взаимодействие), т. е. постоянное взаимодействие субъектов учебной деятельности (обучаемых и преподавателей) посредством прямых и обратных связей, свободный обмен мнениями о путях разрешения той или иной проблемы.

Активное обучение – это обязательно **обучение в группе**, и этим оно принципиально отличается от индивидуального обучения.

Технология групповой работы – это достаточно серьезный с методической точки зрения процесс, подчиняющийся своим определенным правилам, способам организации групп и методом работы внутри них.

Группа – это определенный коллектив людей, собравшихся для коммуникации между собой и преподавателем и преследующих одну и ту же цель.



Способы организации группы зависят от типа предполагаемого собрания.

Обычно различают три основных типа собраний, преследующих каждый свою цель:

- **собрание – дискуссия или групповое интервью.** Это средство, с помощью которого выявляется мнение группы по определенному вопросу;
- **собрание исследователей и изобретателей** – это метод, позволяющий группе дать полный простор своей фантазии в поисках решения данной проблемы;
- **собрание – принятие решения.** Это собрание, где группа принимает решение по данной проблеме.

Групповая работа преследует следующие цели:

1. Улучшение информированности членов группы; при этом улучшаются горизонтальные коммуникации и взаимопонимание.
2. Разработку новых идей, решений, повышение активности членов группы и стимулирование их к нахождению новых вариантов.
3. В процессе групповой работы создается коллектив единомышленников, способных к сотрудничеству и взаимопомощи.
4. Коллективный поиск аргументации, позволяющий осуществить многоаспектную экспертизу любой идеи: защитить ее, подвергнуть критике, реально осмыслить и прогнозировать потенциальные проблемы.



Эффективно работающую группу отличают такие особенности:

- естественность внешнего и внутреннего общения;
- члены группы откровенны друг с другом;
- сотрудничество и общение направлены на решение поставленных целей и задач;
- роли и регламент работы подвижны;
- отношение к работе реалистическое;
- максимально используются способности всех членов группы;
- члены группы проявляют инициативу, стремятся к новому, готовы к самосовершенствованию;
- за проделанную работу все несут равную ответственность.



Однако чтобы группа соответствовала перечисленным требованиям, преподаватель должен опосредованно обучать групповой работе.
С этой целью можно использовать ряд приемов.

1. Знакомство друг с другом. Каждый член группы сообщает имя, фамилию, личные качества, которые будут помогать или мешать работе с ним, что-то интересное о себе. Для ускорения знакомства можно написать на табличке свое имя и поставить перед собой на стол.
2. Визитная карточка группы. Предложите группе придумать знаки и символы группового отличия: название, девиз, под которым группа собирается работать, визуальный символ.
3. Предложите группе начать работу и «отключитесь». На вопросы, удивление и возмущение не отвечайте. Паузу держите до 10–15 минут. Эта операция мобилизует и концентрирует внимание группы, выделяет организационных лидеров, ведет к групповой самоорганизации.

4. Деление группы на микрогруппы. В случае необходимости группа делится на подгруппы; в подгруппе обсуждают проблему, находят ее решение и на совещании всей группы докладывают о результатах. Группа анализирует полученные результаты, обсуждает

5. Конфликт в группе. Для урегулирования конфликтных ситуаций можно рекомендовать некоторые приемы, например: поменять членов группы, поставить перед находящимися в конфликте членами группы единую цель, достичь которую можно лишь совместными усилиями, расширить групповое общение и пр.

При появлении недоразумений группа может пригласить представителей других групп или использовать так называемые советы третьих лиц (эксперты, консультант, преподаватель).

К основным понятиям, определяющим групповое, коллективное обучение, относятся:

Групповая
динамика

Межличностная
ситуация

Межличностные
отношения

Групповая динамика – совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, в том числе и учебной группы. К процессам групповой динамики относятся: руководство и лидерство; принятие групповых решений; нормообразование (выработка групповых мнений, правил и ценностей); формирование функционально-ролевой структуры группы; сплочение; конфликты; групповое давление и другие способы регуляции индивидуального поведения



Межличностные отношения – субъективно переживаемые взаимосвязи между людьми, объективно проявляющиеся в характере и способах взаимных влияний, оказываемых людьми друг на друга в процессе совместной деятельности и общения. Это система установок, ориентации, ожиданий, стереотипов и других диспозиций, через которые люди воспринимают и оценивают друг друга. Феномены межличностных отношений – ценностно-ориентационное единство, кол lectivistskoe самоопределение, кол lectivistskaya идентификация, референтность.



Межличностная ситуация – основной обучающий паттерн в приобретении индивидом коммуникативной компетентности. Паттерн (англ. – pattern) означает модель, конфигурацию, образы, шаблон; любую последовательность явлений во времени или любое расположение предметов в пространстве, которое можно отличить от других последовательностей или расположений и сравнить с ними.



Техника групповой работы в процессе обучения включает в себя два аспекта:

Техника сплочения учебной группы

Техника групповой работы в ходе занятия

Техника сплочения учебной группы предполагает:

- представление и знакомство обучаемых друг с другом;
- налаживание взаимодействия и межличностных связей обучаемых;
- формирование постоянных и временных учебных команд и подгрупп.

Техника групповой работы в ходе учебных занятий предусматривает формирование:

- игровых учебных подгрупп и команд при деловой игре и анализе конкретных ситуаций;
- групповой среды в дискуссионных и игровых методах;
- творческих групп при «мозговой атаке»;
- рабочих тренинговых групп.



Работа обучаемых в группе имеет следующие преимущества:

- при разработке решений односторонние интересы не превращаются в решающие;
- сводится к минимуму риск неверного решения;
- над выполнением одного задания работает достаточно большое количество людей, что уменьшает опасность упустить определенные детали;
- обеспечивается более интенсивная готовность и способность каждого отдельного члена группы к сотрудничеству; складываются условия для более полной реализации актуального потенциала;
- оказывается исключительное воспитательное воздействие;
- вырабатываются терпимость, готовность подчиняться общим интересам, признавать мнение других, честно дискутировать, благодаря чему устраняется резко выраженный индивидуализм.

Недостатки работы обучаемых в группе:

- выполнение учебных заданий может потребовать более продолжительного времени по сравнению с работой отдельного человека. Время, в течение которого члены группы подстраиваются друг под друга и устраняют возможные недоразумения, может быть достаточно длительным;
- группа трудноуправляема, особенно если велика по составу;
- отсутствует стимул личных амбиций, так как участникам групповой работы достигнутые ими результаты не ставятся в заслугу;
- анонимность членов группы может оказать отрицательное влияние на стремление к результатам и готовность к работе. Каждый член группы может скрывать свою низкую интеллектуальную производительность за спинами других участников.

Признаки активного обучения

Проблемность

Адекватность
учебно-
познавательной
деятельности

Взаимообучение

Индивидуализация

Исследование
изучаемых
проблем и явлений

Самостоятельность

Мотивация

Проблемность. Основная задача состоит в том, чтобы ввести обучаемого в проблемную ситуацию, для выхода из которой (для принятия решения или нахождения ответа) ему не хватает имеющихся знаний, и он вынужден сам активно формировать новые знания с помощью преподавателя и с участием других слушателей, основываясь на известном ему чужом и своем опыте, логике и здравом смысле. Оптимальный вариант проблемной задачи – та задача, решение которой неоднозначно даже для специалиста, преподавателя.



Адекватность учебно-познавательной деятельности характеру будущих практических задач и функций обучаемого. Особенно это касается вопросов межличностного общения. Возможно формирование эмоционально-личностного восприятия обучающимися будущей деятельности. Наиболее полно подходы к реализации этого признака изложены в теории контекстного обучения. Поэтому этот признак трактуется также как осуществление контекстного обучения.

Взаимообучение. Стержневым моментом многих форм проведения занятий с применением методов активного обучения является коллективная деятельность и дискуссионная форма обсуждения. Этот признак не отрицает индивидуализацию обучения, но требует его разумного сочетания и умелого использования. Многочисленные эксперименты по развитию интеллектуальных возможностей школьников показали, что использование коллективных форм обучения оказывало даже большее влияние на их развитие, чем факторы чисто интеллектуального характера.

Индивидуализация. Требование организации учебно-познавательной деятельности с учетом индивидуальных способностей и возможностей обучающегося. Признак также подразумевает развитие у обучающихся механизмов самоконтроля, саморегулирования, самообучения.

Исследования изучаемых проблем и явлений. Реализация признака позволяет обеспечить формирование отправных начальных моментов навыков, необходимых для успешного самообразования, основанного на умении анализировать, обобщать, творчески подходить к использованию знаний и опыта.

Самостоятельность взаимодействия обучающихся с учебной информацией. При традиционном обучении педагог (равно как и весь используемый им комплекс дидактических средств) исполняет роль «фильтра», пропускающего через себя учебную информацию. При активизации обучения – педагог отходит на уровень обучающихся и в роли помощника участвует в процессе их взаимодействии с учебным материалом, в идеале преподаватель становится руководителем их самостоятельной работы, реализуя принципы педагогики сотрудничества.

Мотивация. Активность, как индивидуальная, так и коллективная, как самостоятельная, так и регламентируемая учебно-познавательной деятельностью обучающихся, развивается и поддерживается системой мотивации.

При этом к числу используемых преподавателем мотивов обучающихся выступают:

- Творческий характер учебно-познавательной деятельности.
- Состязательность, игровой характер проведения занятий.
- Эмоциональное воздействие.

В условиях проблемности содержания, творческого характера и состязательности деятельности происходит быстрый, резкий ввод в действие резервов организма. Возникающие при этом эмоции активизируют, побуждают человека, инициируют его направленность на совершение деятельности.

Классификация методов активного обучения

Методы обучения – способы взаимосвязанной деятельности педагога и обучаемых, направленные на достижение учебно-воспитательных целей. В педагогике и психологии различают две группы методов коллективного обучения: традиционные и активные методы обучения.



Методы традиционного обучения – методы информационно-рецептивного обучения, носящие репродуктивный характер и направленные на передачу определенной суммы знаний, формирование навыков и умений практической деятельности. К ним относятся методы устного изложения материала (лекция, рассказ и др.); обсуждения учебного материала (семинар, беседа и т.д.); самостоятельной работы, показа, упражнений и др. В целом традиционные методы предполагают предоставление обучаемым готовых решений в качестве образца. Задача обучаемого при обучении традиционными методами заключается в основном в том, чтобы выучить заданное и воспроизвести его при контроле. Эта активность по своей направленности и содержанию носит репродуктивный характер.



Методы активного обучения – методы обучения, направленные на развитие у обучаемых самостоятельного творческого мышления и способности квалифицированно решать нестандартные профессиональные задачи. Цель обучения – не только вооружить знаниями, навыками и умениями решать профессиональные задачи, но и развить умение мыслить, культуру мыслительной творческой деятельности. Этим методам присущи активность познавательной деятельности обучаемых, тесная связь теории с практикой, направленность на овладение диалектическим методом анализа и решения сложных проблем, развитая рефлексия, атмосфера сотрудничества и створчества, содействие овладению продуктивным стилем мышления и деятельности.



В учебном процессе методы обучения обязательно осуществляются в каких-либо организационных формах.

Форма обучения – организационный способ осуществления учебного процесса, внешнее выражение его внутренней сущности, логики и содержания.

Любая из этих форм реализуется одним или несколькими методами. Например, на семинаре как форме обучения могут использоваться как традиционные методы обсуждения учебного материала, так и нетрадиционные, активные (дискуссия, «круглый стол» и др.). Чаще всего формы обучения включают в себя несколько его методов.

С другой стороны, одни и те же методы обучения могут находить применение в различных видах занятий. Например, деловые игры могут применяться на семинарских и практических занятиях, научно-практических конференциях.

Классификация методов активного обучения

Групповые

Индивидуальные



Групповые методы включают в себя:

- дискуссионные методы (групповая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, «мозговая атака», «круглый стол», «интеллектуальная разминка», сократическая беседа и др.);
- игровые методы (ролевая, деловая и организационно-деятельностная игры);
- социально-психологические тренинги (тренинг личностного роста, тренинг коммуникативной компетентности, партнерского общения, умений).



Групповые методы активного обучения

Дискуссия (лат. *diskussio* - исследование, рассмотрение, разбор) – публичный спор, цель которого - выяснение и сопоставление различных точек зрения, поиск, выявление истинного мнения, нахождение правильного решения спорного вопроса.

Дискуссия считается эффективным способом убеждения, так как её участники сами приходят к тому, или иному выводу.



По характеру обсуждаемого материала дискуссии могут быть:

Тематические – обсуждаются значимые для всех участников группы вопросы и проблемы, концентрирует внимание группы на общих темах, с учетом их возрастных, социальных и индивидуально-психологических характеристик. Это могут быть темы любви, взаимоотношений между родителями и детьми, материального достатка, профессиональные темы и др.

Интеракционные – материалом которых служат структура и содержание взаимоотношений между участниками группы. На этих дискуссиях реализуется принцип «здесь и теперь». Данный вид групповой дискуссии направлен на анализ межличностных отношений, сложившихся в группе.

Дискуссии, ориентированные на задачу – материалом служит содержание отдельных упражнений и игр, в ходе которых необходимо выполнить какую-либо задачу.

Основные цели и психологические эффекты групповой дискуссии

Проведение групповой дискуссии направлено на достижение комплекса психолого-педагогических целей:

- Научить участников группы видеть любую проблему с разных сторон..
- УстраниТЬ личную пристрастность и эмоциональную предвзятость в оценке собственной позиции и позиции партнеров по дискуссии.
- Развить коммуникативные качества участников группы – умений слушать другого, взаимодействовать с другими людьми, доказывать свою точку зрения.
- Показать возможность выработки групповых решений на основе учета мнений разных людей.



Групповая дискуссия чрезвычайно захватывает участников, вызывает бурный эмоциональный отклик, как при отстаивании собственной позиции, так и при переходе на чужую, не разделявшуюся личностью первоначально. Глубокое погружение участников в процесс обсуждения любой проблемы обусловлено тем, что групповая дискуссия выполняет **важные психологические функции:**

- Удовлетворение потребности в общении – и в форме признания и уважения со стороны других людей, и, наоборот, в виде критики, неодобрения.
- Познание себя и самораскрытие через актуализацию, и осознание самооценок и личностных качеств, что происходит в ходе дискуссии и провоцируется ее состязательным характером.
- Активизация процессов групповой динамики (структуроирование группы, выдвижение лидеров, распределение ролей).

Названные психологические функции дискуссии пробуждают у ее участников соответствующую мотивацию, которая обеспечивает динамическую сторону взаимодействий и поддерживает активность членов группы на очень высоком уровне в ходе всей дискуссии, а зачастую и после ее формального окончания.



Групповая дискуссия как один из базовых методов активного обучения служит средством изменения установок и убеждений личности, однако происходит этот процесс не одномоментно, а в течение довольно продолжительного времени.

В ходе обсуждения любой проблемы мнения людей претерпевают ряд изменений, в которых можно выделить определенные *стадии* (этапы).

- ***Выяснение разницы во мнениях по поводу обсуждаемой проблемы.*** Открытие несовпадения точек зрения и психологическое потрясение из-за этого.
- ***Усиление (поляризация) мнений.*** Даже первоначально нейтральные позиции склоняются к одному из противоположных полюсов.
- ***Консолидация мнений,*** которая носит внешний, поверхностный характер. Побеждает не та точка зрения, которая более объективна, а более авторитетная либо более эффектно, аргументировано преподнесенная. Все мнения сходятся к одному – общему.
- ***Поисковая активность участников группы*** в направлении одного из поляризованных мнений, наблюдаемая после окончания работы группы. Участники группы пытаются переубедить кого-либо, доказать свою точку зрения, спрашивают мнение «незаинтересованных лиц» – своих знакомых, близких людей.
- ***Изменение установки, позиции человека*** по поводу обсуждавшейся проблемы в сторону одного из поляризованных мнений.

В групповой дискуссии участники выполняют определенные **дискуссионные роли**.

Существует два подхода к распределению ролей в групповой дискуссии.

1. Задать роли в готовом виде. Этот вариант может иметь самостоятельное значение для целей психологической коррекции, так как каждая роль, данная как «поручение», осознается и целенаправленно исполняется участниками группы. Руководитель может использовать это для того, чтобы участники накопили опыт переживания разных ролей в дискуссии (отстаивание своей позиции, критика позиции другого, беспристрастная оценка). Смена ролей в данном случае может даже послужить приемом побуждения к личностному росту или выработки коммуникативных умений, в зависимости от характерологических особенностей участника и уровня его коммуникативной компетентности.

2. Дать возможность участникам группы выстроить собственную стратегию распределения и выполнения ролей. Для руководителя наблюдение за ходом распределения ролей выполняет функции диагностики как процессов групповой динамики (выявляются лидеры и исполнители других типичных функций), так и индивидуальных достижений участников группы.

Условия успешности групповой дискуссии

Для того чтобы дискуссия была результативной, участники группы должны прежде всего усвоить и принять некоторые общие правила ее проведения. Эти правила могут быть предложены руководителем в готовом виде либо вынесены на обсуждение в группе, для того чтобы участники могли их расширить, дополнить, изменить.

Общие правила проведения дискуссии могут быть такими.

- Не перебивать выступающего, какие бы весомые аргументы против его позиции ни приходили в голову, как бы ни хотелось дополнить его выступление.
- Если участникам группы кажется, что выступающий уже злоупотребляет их вниманием, то можно договориться о знаке, который ему покажет, что пора прекратить рассказ (например, поднятие руки, топтанье). Словами, междометиями, высказываниями перебивать выступающего нельзя.

-
- Если вся группа не согласна с выступлением, то можно использовать другой специальный знак: когда его показывает большинство участников, выступающий должен начать доказывать обратное тому, что говорил до этого, отстаивать противоположную позицию.

Для успешного проведения групповой дискуссии, в частности эффективного также обеспечить некоторые организационно-методические условия. Группа управления ею, необходимо должна быть достаточно невелика (приблизительно 8- 10 человек), поскольку большое количество участников дезорганизует ход дискуссии. Группа в этом случае тяготеет к разделению на подгруппы, в которых разговоры о проблеме продолжаются даже после формального завершения темы либо обсуждаются частные вопросы, возникающие по ходу дискуссии.

Считается, что в целом групповая дискуссия обращена к интеллектуальной стороне личности, и поэтому в некоторых случаях ее успешность зависит от уровня интеллекта членов группы. В целом можно считать, что групповая дискуссия эффективна, когда интеллектуальные возможности ее участников приблизительно равны.

Обсуждаемая проблема должна интересовать большинство членов группы. Поэтому сначала лучше организовывать групповую дискуссию тематической ориентации, которая всегда вызывает значительный интерес в силу действия механизмов идентификации и эмпатии. Кроме того, темы дискуссии могут быть предложены самими участниками, и группа может выбрать наиболее приемлемую для всех тему путем обсуждения и голосования.

Групповая дискуссия, как правило, занимает довольно много времени, поскольку участники группы увлекаются частными вопросами, возникающими в ходе обсуждения новыми идеями, поэтому руководитель должен четко регламентировать порядок дискуссии, определять ее временные границы, возвращать участников обсуждения к основной теме.

Руководителю не рекомендуется вмешиваться в ход дискуссии, высказывать свое мнение, поскольку он является в группе наиболее авторитетным лицом, «эталонным участником», и его позиция может приниматься другими участниками группы некритично. Но для активизации (стимулирования) дискуссии в тех случаях, когда другие участники не хотят говорить, руководитель может использовать некоторые специальные методические приемы.

Наиболее эффективными среди них являются следующие:

- *Переформулировка проблемы* или *повтор* одной из высказанных точек зрения. Это позволяет членам группы уточнить, что они имели в виду, задает новые аспекты обсуждения.
- *Уточняющие вопросы*. Руководитель не характеризует проблему в целом, а разделяет ее на более дробные темы. Уточняющий вопрос лучше задавать конкретному участнику группы, называя его по имени.

Методика подготовки и проведения групповой дискуссии включает в себя несколько этапов.

1. Выбор темы. Тема должна быть актуальной для участников дискуссии, социально значимой, связанной с реальной практикой. Она должна содержать проблемные моменты, вызывать интерес у присутствующих, быть для них достаточно значимой, чтобы они могли компетентно вести её обсуждение. Тема может быть выбрана в рамках учебной программы изучаемых дисциплин. Но обязательно с учётом интересов участников дискуссии.

Формулировка темы должна быть чёткой и ясной, по возможности краткой, привлекающей внимание участников, заставляющей задуматься над поставленной проблемой.

2. Разработка вопросов для обсуждения. От того как будут поставлены эти вопросы, во многом зависит успех предстоящего разговора. Формулировка вопросов должна включать в себя возможность предъявления различных точек зрения, быть поводом для размышления. В формулировках могут содержаться мнения, которые не являются бесспорными, могут приводиться положения, противоречащие фактам действительности, отличные от общепринятой трактовки.

3. Разработка сценария дискуссии. Сценарий, как правило, включает: вводное слово руководителя обоснование выбора данной темы, указание на её актуальность, задачи, стоящие перед участниками дискуссии; вопросы, вынесенные на обсуждение, условия ведения дискуссии; приёмы активизации обучаемых (наглядные пособия, технические средства и др.); список литературы, необходимой для изучения.

Основные контуры замысла дискуссии доводятся до её участников заранее. Обучаемые должны за несколько дней до проведения дискуссии знать тему спора, предложенные для обсуждения вопросы, чтобы изучить проблему, прочитать необходимую литературу, проконсультироваться со специалистами, проанализировать различные точки зрения, сопоставить их, определить собственную позицию.

4. Непосредственное проведение групповой дискуссии на учебном занятии.

Ведущий напоминает тему, цели и задачи дискуссии, предлагаемые вопросы для обсуждения.

После вводного слова ведущий начинает дискуссию постановкой вопроса или комментариями по проблеме, приглашает присутствующих высказать собственное мнение по первому вопросу, предоставляет слово желающим выступить, втягивает в активный обмен мнениями всех участников.



Вводная часть – важный и необходимый элемент в любой дискуссии, так как участникам необходим интеллектуальный и эмоциональный настрой на работу, на предстоящее обсуждение.

Варианты организации вводной части могут быть и иные:

- заранее поставить перед одним или двумя участниками задачу выступить с вводным проблемным сообщением, раскрывающим постановку проблемы;
- кратко обсудить вопрос в малых группах;
- использовать краткий опрос по теме.

Любой из вариантов не должен занимать много времени, чтобы можно было быстрее перейти к дискуссии.



Руководитель может задавать вопросы участникам разговора, ограничивать их, если они выходят за рамки обсуждаемой темы. Могут применяться специальные приёмы для повышения активности аудитории: подбадривание «противников»; «заострение» противоположные точки зрения – разногласия в суждениях выступающих; обращение доводов спорящего против него самого; предупреждение возможных возражений со стороны спорящих; создание затруднительных ситуаций, когда выдвигаются примеры, содержащие противоречивые моменты, сложные решения, делающие возможным появление различных точек зрения.

При руководстве дискуссией продуктивность выдвижения гипотез и идей повышается если ведущий:

- даёт время на обдумывание ответов и избегает неопределённых двусмысленных вопросов;
- обращает внимание на каждый ответ;

-
- изменяет ход рассуждения участников – расширяет мысль или меняет её направленность (например, задаёт вопросы типа: «Какие ещё сведения можно использовать? Какие ещё факторы могут оказывать влияние? Какие здесь возможны альтернативы?» и т.д.);
 - побуждает участников к углублению мысли (например, с помощью вопросов: «Итак, у вас есть ответ? Как вы к нему пришли? Как можно доказать, что это верно?»).

Ведущему следует поощрять участников спора, используя такие реплики, как: «интересная мысль», «хорошая постановка вопроса», «давайте разберёмся, подумаем» и т.п. – должен помогать выступающим в чёткой формулировке мыслей, подборе нужных слов (не нужно уходить от неожиданных вопросов, отказываться от обсуждения частных проблем, ссылаясь на их несоответствие плану дискуссии).

По результатам обсуждения проблемы ведущему необходимо сделать вывод и переходить к следующему вопросу.

5. Разбор, подведение итогов дискуссии. Ведущий подводит итоги дискуссии, анализирует выводы, к которым пришли участники спора, подчёркивает основные моменты правильного понимания проблемы, показывает ложность, ошибочность высказываний, несостоятельность отдельных позиций по конкретным вопросам темы спора. Он обращает внимание на содержание речей, точность выражения мыслей, глубину и научность аргументов, правильность употребления понятий, оценивает умение отвечать на вопросы применять различные средства полемики, отмечает наиболее активных участников дискуссии, даёт рекомендации по дальнейшему изучению обсуждаемой проблемы, совершенствованию полемических навыков и умений.



Иногда, если состав учебной группы велик, в начале занятия создаются дискуссионные группы, в которых идёт первоначальное обсуждение вынесенной для спора проблемы.

При этом может быть рекомендовано такое распределение ролей- функций в дискуссионной группе:

- **ведущий - организатор** организует обсуждение вопроса проблемы, вовлекая в него всех членов группы;
- **аналитик** задаёт вопросы участникам по ходу обсуждения проблемы, подвергая сомнению высказываемые идеи, формулировки;
- **протоколист** фиксирует всё, что относится к решению проблемы, по окончании первичного обсуждения именно он выступает, чтобы представить мнение, позицию группы;
- **наблюдатель** оценивает участие каждого члена группы на основе заданных критериев.

Как свидетельствует практика проведения дискуссий, и успех во многом зависит от соблюдения участниками правил ведения дискуссии, которые зачастую вывешиваются на плакате перед участниками спора.

В понимании групповой дискуссии можно выделить три основные позиции:

- групповая дискуссия включается в другие групповые методы, т.е. рассматривается как прием, а не как отдельный метод;
- групповая дискуссия выступает как один из базовых методов групповой психологической работы, выполняет функции специального психолого-педагогического средства, поэтому имеет широкое распространение в качестве самостоятельного способа работы;
- групповая дискуссия объединяет в себе целую группу дискуссионных методов (собственно групповая дискуссия, анализ конкретных ситуаций, обсуждение моральных дилемм, «мозговой штурм» и др.).



«Мозговой штурм» как форма проведения групповой дискуссии является ее классическим вариантом. **Мозговая штурм (атака)** – это групповое нахождение новых альтернативных вариантов решения проблемной ситуации – необходимо рассматривать как быстрый способ генерирования необходимого разнообразия идей, которые в дальнейшем послужит основой для серьезного поиска решений.

Мозговая атака имеет глубокую предысторию, уходящую в 17 век – время расцвета дерзких морских странствий. В экстремальных ситуациях капитан судна проводил с командой кратковременный корабельный совет, на котором каждый должен был высказать свои предложения по ликвидации возникших опасностей. Первым высказывались юнги и младшие матросы, затем старшие матросы, завершал обсуждение капитан. Такая процедура «от наименьшей компетентности» стимулировала мышление более опытных людей, которые принимали мудрые и эффективные решения.

Метод «**мозгового штурма**» (brainstorming) возник в 30-е годы прошлого столетия как способ группового продуцирования новых идей и его автором был Алекс Осборн.

Есть мнение, что мозговой штурм предполагает создание определенной группы людей, которые высказывают различные идеи и потом критически обсуждают их, не вынося окончательной оценки.

Полагается, что в ничем не стесненной обстановке творческого акта возникает эффект «пин-понга идей» среди участников группы. **Особенность мозгового штурма заключается в строжайшем запрете критики выдвигаемых гипотез решения проблем.** Для того, чтобы раскрепостить мышление необходимо распределить во времени стадию генерирования идей и стадию их оценки.

Существуют стандартные формы «мозгового штурма»:

1. Группа делится на две или три части: «генераторы идей» и экспертная группа – «критики», которые проводят оценку и отбор наилучших идей. Данный метод чаще всего применяется при поиске технических решений – **склонность к критическому анализу.**

2. «Интеллектуальная разминка» – упражнение в быстром поиске ответов на вопросы – мозговой штурм поставленной проблемы, ограниченный во времени – не более 1-2х минут – **склонность к генерированию идей.**

В основе идеи этого метода лежит противопоставление творческого и критического мышления. Известно, что условия их успешного осуществления почти противоположны: **порождение новых творческих идей должно быть полностью свободно от всякой критики, внешних и внутренних запретов; критический отбор и оценка этих идей, напротив, требует строгости к себе и другим, беспристрастности в оценках и т.п.**

Метод **«мозгового штурма»** позволяет одновременно использовать преимущества каждого из этих видов мышления, «закрепляя» их за разными людьми, т.е. творческое и критическое мышление используются как разные режимы сознательной работы.

Процедурно групповая работа по методу «**мозгового штурма**» строится как строгая последовательность следующих этапов.

1. Формулирование проблемы, которую необходимо решить, обоснование задачи для поиска решения. Определение условий групповой работы, знакомство с правилами поведения в процессе «мозгового штурма». Формирование рабочих групп по 5-7 человек и отдельно экспертной группы «критиков», в обязанности которой на следующем этапе будут входить разработка критериев, оценка и отбор лучших из выдвинутых идей.

2. Разминочная сессия - упражнения на быстрый поиск ответов на вопросы. Задача этого этапа – помочь участникам максимально освободиться от воздействия психологических барьеров (неловкости, стеснительности, замкнутости, скованности и пр.).

3. Рабочая сессия – «штурм» поставленной проблемы. Еще раз уточняются задачи, напоминаются правила поведения в ходе работы. Генерирование идей начинается по сигналу руководителя во всех рабочих группах. К каждой группе прикрепляется один эксперт, задача которого – молча и беспристрастно фиксировать на бумаге **ВСЕ** выдвигаемые идеи.

4. Экспертиза – оценка собранных идей и отбор лучших из них в группе «критиков» на основе разработанных ими критериев. (Рабочие группы в это время не участвуют в процессе – отдыхают).

5. Подведение итогов. Общее обсуждение результатов работы групп, представление лучших идей, их обоснование и публичная защита. Принятие общего группового решения, его фиксация.

Еще одной важной чертой метода **«мозгового штурма»** является то, что он может быть включен в качестве вспомогательного в другие, как правило, игровые методы активного обучения.



«Круглый стол». Заседание «круглого стола» можно рассматривать как особым образом организованную форму общения с целью обсуждения актуальной проблемы и выработки проекта рекомендаций по ее решению. Данная форма подходит для проведения заседания – столы и стулья располагаются по окружности, что позволяет «объединить» людей, избежав тем самым создания подгрупп, возможной конфронтации, в некоторой степени демократично нейтрализовать «ведущую и направляющую роль» руководителя, облегчить коммуникацию между участниками.



Заседание «круглого стола» будет проходить более эффективно, если руководствоваться следующими рекомендациями: желательно пригласить несколько специалистов, занимающихся исследованием обсуждаемой проблемы; приглашенные должны приходить на заседание не с докладами, а со своим мнением по затронутой проблеме; для активизации участников «круглого стола» можно предъявить несколько конкретных критических ситуаций в сфере поставленной проблемы; для иллюстрации обсуждаемых позиций необходимо использовать схемы, графики диаграммы.

Одним из проявлений эффективной коммуникации является умение задавать так называемые информационные (вопрос, связанный с выяснением новых знаний и включающий в свой состав вопросительные слова типа: Где?, Что?, Когда?), зеркальные (позволяет выступающему увидеть свое утверждение с другой точки зрения) и эстафетные (проявляют способности «схватывать реплики на лету» собеседника – предвосхищать сказанное, помогают выступающему сказать еще больше другими словами в ином аспекте) вопросы.

Анализ конкретных ситуаций (АКС) представляет собой описание реальной ситуации из профессиональной деятельности обучаемых, в которой они сами должны определить, в чем состоит проблема, что уже известно, что необходимо найти и что для этого потребуется. Такие ситуации, как правило, не имеют только одного или однозначного ответа.



С точки зрения получаемого результата ситуации (кейсы) делятся на проблемные и проектные. В проблемных ситуациях результатом является определение и формулирование основной проблемы, иногда формирование проблемного поля и всегда – оценка сложности решения. Для проектных ситуаций в качестве результата выступает программа действий по преодолению обнаруженных проблем.

Учебное занятие с использованием методов решения задач или анализа конкретной ситуации предполагает сходную организацию. В процессе индивидуальной работы учащиеся знакомятся с материалами ситуации (задачей) и готовят свои документы по вопросам, представленным в схеме анализа.

В ходе групповой работы (по 5-6 человек) происходит согласование различных представлений о ситуации, основных проблемах и путях их решения, нахождение взаимоприемлемого варианта решения, доработка и экспертиза предложений, оформление предложения в виде текста и плакатов для презентации на сессионном заседании.

В процессе сессионной работы каждая из малых групп представляет собственный вариант решения ситуации (задачи), отвечает на вопросы участников других групп и уточняет свои предложения, а после окончания докладов дает оценку или выражает отношение к вариантам решения, предложенным другими группами.

Анализ ситуаций как вид групповой дискуссии состоит из двух подвидов.

1. Анализ конкретных ситуаций. В этом виде групповой дискуссии темой для обсуждения служит реальная ситуация из жизни. История должна излагаться пространно, чтобы в ней присутствовало избыточное количество деталей, фактов. Все это должно сблизить обсуждение предлагаемой ситуации с условиями реальной жизни, в которых необходимо самостоятельно определять, какие моменты являются главными или второстепенными, что есть причина и что – следствие.

2. Анализ ситуаций морального выбора. Этот вид групповой дискуссии практически аналогичен предыдущему, однако здесь обсуждаются сложные этические ситуации, потребовавшие от их участников нарушения каких-либо моральных устоев, выбора между разными нравственными ценностями и т.д. Целью обсуждения является осознание неоднозначности моральных позиций, критериев оценки поведения, последствий нарушения моральных норм и принципов для себя и для других людей.

Обучающие игры занимают важное место среди современных психолого-педагогических технологий обучения. Как метод они получили распространение в 70-е годы XX века.



Для повышения эффективности обучающей игры ее технология должна отвечать определенным требованиям:

- Игра должна соответствовать целям обучения;
- Игра должна затрагивать практическую педагогическую (психологическую) ситуацию;
- Необходима определенная подготовка участников игры, которая бы соответствовала содержанию игры;
- Возможность использования творческих элементов в игре;
- Преподаватель должен выступать не только в роли руководителя, но и как корректор и консультант в процессе игры.

Следует отметить, что в обучающих играх используется не только игровой метод как таковой. В процессе игры можно применять групповую и индивидуальную работу, совместное обсуждение, проводить тестирование и опрос, создавать ролевые ситуации. Иными словами, **игра органично сочетает и позволяет использовать различные методы – анкетирования, социометрии, «мозгового штурма».**

Преимущества игрового метода:

- 1.** Цели игры в большей степени согласуются с практическими потребностями обучающихся. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречие между абстрактным характером учебного предмета и реальным характером профессиональной деятельности.
- 2.** Игровая форма соответствует логике деятельности, включает момент социального взаимодействия, готовит к профессиональному общению.
- 4.** Игровой компонент способствует большей вовлеченности обучаемых.
- 5.** Деловая игра насыщена обратной связью, причем более содержательной по сравнению с другими активными социально-психологическими методами.
- 6.** В игре формируются установки профессиональной деятельности, легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка.

-
7. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре проявляется вся личность.
 8. Метод провоцирует включение рефлексивных процессов, дает возможность интерпретации и осмысливания полученных результатов.



Понятие игры как процесса, деятельности или технологии весьма условно и вызвано необходимостью научного уточнениях параметров рассматриваемого явления. В рамках, указанных подходов, **игра**, наряду с трудом и обучением, понимается как вид развивающей деятельности в ситуациях условного воссоздания и усвоения общественного опыта, в котором складывается и совершенствуется самоуправление поведением человека.

Под «**игровыми технологиями**» в педагогике понимается достаточно обширная группа методов и приемов организации педагогического процесса в форме различных педагогических игр. В отличие от игр вообще «**педагогическая игра**» обладает существенным признаком - четко поставленной целью и соответствующим педагогическим результатом, которые могут быть обоснованы, выделены в явном или косвенном виде и характеризуются учебно-познавательной направленностью .

В современной школе **игровой метод** используется в следующих случаях:

- в качестве самостоятельной технологии для освоения понятий, темы и даже раздела учебного предмета;
- как элемента более обширной технологии,
- как технологии внеклассной работы.

Реализация **игровых приемов** происходит по таким направлениям:

- педагогическая цель ставится перед учащимися в форме игровой задачи;
- в качестве мотивации вводится элемент соревнования, который переводит педагогическую задачу в игровую;
- учебно-воспитательная деятельность школьников подчиняется правилам игры;
- учебный материал используется в качестве средства игры;
- успешное достижение педагогической цели связывается с игровым результатом.

Дидактические свойства игры:

- Двойственность – сочетание условности и реальности в игровой ситуации (подключается воображение, творческое сознание);
- Неопределенность исхода – возможность для игрока влиять на ситуацию, т.е. актуализируются возможности игрока – переходит из потенциального состояния в актуальное;
- Добровольность – способствует росту внутренней организованности;
- Полифункциональность – воспроизведение особенностей различных видов деятельности и как следствие расширение возможностей варьирования условий развития личности.



Принципы конструирования учебных игр:

- Определение педагогических целей использования игры;
- Соотнесение игровых целей ученика и педагогических целей учителя;
- Определение необходимости применения в данном конкретном случае именно игры, а не другого педагогического средства;
- Выбор учебных задач, достижение которых целесообразно организовать в игровой форме;
- Планирование организационной структуры игры;
- Выбор и последующая адаптация к имеющимся конкретным условиям правил учебной игры;
- Создание игры на основе той или иной игровой схемы, формулировка условий игры.

Использование педагогом игровых технологий в **младшем школьном возрасте** помогает участникам проживать те или иные элементы учебного процесса в условно-игровом плане. Действие по игровым правилам трансформирует привычные позиции учителя в помощника, организатора, соучастника игрового действия. объясняется следующими причинами.

- **психофизиологическое обоснование**: Развитие ребенка в младшем школьном возрасте связано с обогащением и закреплением бытового словаря, связной речи, совершенствованием психических процессов, формированием числовых и абстрактных представлений и тому подобное. Для детей младшего школьного возраста характерна непосредственность восприятия, легкость вхождения в образы, дети быстро вовлекаются в деятельность, особенно в игровую.
- **педагогический принцип**: В педагогике начальной школы игровые развивающие технологии получили название дидактических игр. Результативность дидактических игр зависит от **систематического** их использования, от **целенаправленности** программы игр в **сочетании** с обычными дидактическими упражнениями.

решение педагогических задач: Итоги игры выступают в двойном плане - в качестве как игрового так и учебно-познавательного результата:

- выделять основные характерные признаки предметов, сравнивать, сопоставлять их; обобщать предметы по определенным признакам;
- отличать реальные события от нереальных;
- владеть собой и др.

Важнейшая роль в данной технологии принадлежит заключительному ретроспективному обсуждению (рефлексии), в котором учащиеся совместно анализируют ход и результаты игры, ход учебно-игрового взаимодействия.



Игровые технологии в обучении и воспитании детей **среднего и старшего школьном возрасте** отличаются качественным своеобразием.

- психофизиологическое обоснование: В поведении и деятельности детей подросткового возраста наблюдается обострение потребности в создании своего собственного мира, стремление к взрослости, бурное развитие воображения, фантазии, появление стихийных групповых игр. Особенностями игры детей подросткового возраста является нацеленность ребенка на самоутверждение перед обществом, юмористическая окраска событий, стремление к розыгрышу, ориентация на речевую деятельность.
- педагогический принцип: Как правило, в качестве развивающих игровых технологий педагоги обращаются к такому типу игр как «деловые игры». В учебном процессе применяются различные модификации деловых игр: имитационные, операциональные, ролевые деловые игры, деловой театр, психо- и социодрама. Для эффективной организации педагогического взаимодействия тактика педагога может строиться в соответствии с определенными этапами деловой игры: подготовки, введения в игру, проведения и анализа хода игры.

решение педагогических задач: Игровые технологии используются для достижения комплексных педагогических задач: усвоения нового и закрепления старого материала, формирования общеучебных умений, развития творческих способностей и т.п. Игровые технологии в воспитании и обучении детей подросткового возраста, с одной стороны, способствуют развитию зрелых социальных установок подростка, с другой - способствуют компенсации информационной перегрузки, организации психологического и физиологического отдыха.



Спектр целевых ориентации:

- Дидактические: расширение кругозора, познавательная деятельность; применение ЗУН в практической деятельности; формирование определенных умений и навыков, необходимых в практической деятельности; развитие общеучебных умений и навыков; развитие трудовых навыков.
- Воспитывающие: воспитание самостоятельности, воли; формирование определенных подходов, позиций, нравственных, эстетических и мировоззренческих установок; воспитание сотрудничества, коллективизма, общительности, коммуникативности .
- Развивающие: развитие внимания, памяти, речи, мышления, умений сравнивать, сопоставлять, находить аналогии, воображения, фантазии, творческих способностей, эмпатии, рефлексии, умения находить оптимальные решения; развитие мотивации учебной деятельности.
- Социализирующие: приобщение к нормам и ценностям общества; адаптация к условиям среды; обучение общению.

В игре скрыт огромный потенциал активизации познавательной деятельности учащихся.

Во-первых, они создают условия для совместной деятельности ученика и педагога.

Во-вторых, активизация достигается за счет приближения игровых условий к реальным.

В-третьих, игра способствует созданию целостного представления о проблеме и тем самым улучшает ее понимание.

В - четвертых, в игре учащийся мобилизует весь свой опыт, знания, умения, навыки.

В-пятых, сам процесс игры предлагает творческую активность субъекта-ученика, перед которым поставлена цель.

В учебном процессе используются различные модификации деловых игр.

- **Имитационные игры.** На занятиях имитируется деятельность какой-либо организации, предприятия или его подразделения. Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей, обстановка, условия, в которых происходит или осуществляется деятельность. Сценарий имитационной игры, кроме сюжета события, содержит описание структуры и назначения имитируемых процессов и объектов.
- **Операционные игры.** На занятиях моделируется соответствующий рабочий процесс. Этот вид деловой игры помогает отрабатывать выполнение конкретных специфических операций и проводится в условиях, близких к реальным.
- **Ролевые деловые игры.** На занятиях отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается «модель-пьеса» ситуации. Между участниками распределяются роли с «обязательным содержанием».

-
- **Деловой театр.** На занятиях разыгрывается какая-либо ситуация, связанная с поведением человека в предписанной обстановке. Задача участников не только мобилизовать опыт, знания, навыки, но и суметь вжиться в образ определенного лица, понять его действия, оценить обстановку и найти правильную линию поведения. В подобных играх участники учатся ориентироваться в различных ситуациях, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы, потребности и деятельность, не прибегая к формальным атрибутам власти, к приказу. Для этого вида деловой игры составляется сценарий, где описывается конкретная ситуация, функции и обязанности действующих лиц, их задачи.
 - **Психо- и социодрама.** Эти виды деловой игры весьма близки к ролевой игре. Это тоже театр, но уже социально-психологический, в котором отрабатывается умение участников чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ним в продуктивный контакт.

Для эффективной организации педагогического взаимодействия тактика педагога может строиться в соответствии с определенными этапами деловой игры:

- Этап подготовки - начинается с разработки сценария (условного отображения ситуации и объекта). В содержание сценария входит учебная цель занятия, описание изучаемой проблемы, обоснование поставленной задачи, план деловой игры, общее описание процедуры игры, содержание ситуации и характеристика действующих лиц.
- Этап введения в игру - начинается с определения режима работы, формулировки главной цели занятия. Выдаются пакеты материалов, инструкций, правил, установок. Собирается дополнительная информация, при необходимости участники обращаются к ведущему и экспертам за консультацией. Допускаются предварительные контакты между участниками игры. Негласные правила запрещают отказываться от доставшейся роли, выходить из игры, пассивно относиться к игре, подавлять активность, нарушать регламент и этику поведения.

-
- Этап проведения - с началом игры никто не имеет права вмешиваться в ее ход и изменять ее. Только ведущий может корректировать действия участников, если они отходят от главной цели игры. В зависимости от модификации игры могут быть введены различные типы ролевых позиций участников: организатор, координатор, инициатор, критик, автор, имитатор, эрудит, лидер, проблематизатор, предпочтаемый, отвергаемый и др.
 - Этап анализа - обсуждение и оценка игрового события предполагает выступление экспертов, обмен мнениями, защита участниками своих мнений, выводов.
 - Заключительный этап - педагог констатирует достигнутые результаты, отмечает ошибки, формулирует итог занятия в соответствии с поставленной педагогической целью.

Игра считается сложным и многогранным педагогическим явлением. Знание методических основ игры детей и подростков позволяет увидеть скрытые возможности феномена игры как педагогического явления, направить игровую деятельность ребенка на достижение педагогических целей, определить конкретные и эффективные способы педагогического взаимодействия.

Необходимость развития в процессе обучения смысловых, эмоциональных и когнитивных аспектов личности требует пересмотра традиционных принципов построения системы обучения и увеличения доли развивающих педагогических технологий.

К числу развивающих педагогических технологий относятся активные методы обучения.



Приложения

Общие рекомендации по формулировке и представлению аргументов.

Необходимо оперировать простыми, ясными, точными и убедительными понятиями.

Способ и темы аргументации должны соответствовать особенностям темперамента, характера членов группы.

Аргументирование не должно быть декларативным или звучать как монолог. Точно расставленные паузы оказывают большое воздействие.

Необходимо избегать пустых, ничего не значащих фраз, суждений и оценок.

Следует избегать простого перечисления фактов, лучше излагать преимущества или последствия, вытекающие из них, употреблять понятную терминологию, избегать неделовых выражений и формулировок, затрудняющих понимание.

Рекомендуется сначала перечислить преимущества, а потом недостатки; избегать обострения отношений – для этого целесообразно принять свою вину: «По-видимому, я недостаточно четко изложил свою мысль»; попытаться повторить сказанное: «Позвольте, я повторю свою мысль еще раз...»; уточнить содержание претензий: «Правильно ли я Вас понял?»; проявить уважение к мнению оппонента, признавая его правоту в той или иной степени: «В какой-то степени я могу с Вами согласиться, однако...», или: «Это интересный подход к проблеме, который я, честно говоря, упустил из виду; вместе с тем...».

И, наконец, не следует парировать каждое возражение, нужно показать, что и вам не чужды человеческие слабости, любое несогласие с замечанием нужно исчерпывающе объяснить оппоненту, так как корректное опровержение, замечание в дискуссии часто могут поднять шансы на успех. Соблюдайте правила хорошего тона.

Техника аргументации и контраргументации.

Для аргументации, опровержения доводов, противопоставления, можно использовать:

1. Фундаментальный подход, суть которого заключается в том, что вы сразу же знакомите оппонента с фактами, сведениями, которые являются основой вашего доказательства.
2. Метод поиска противоречий состоит в том, что выявляются противоречия в доводах, в аргументах оппонента.
3. Метод достижения последовательности выводов. В этом случае постепенно шаг за шагом посредством частичных выводов вы подводите оппонента к желаемому выводу.
4. Метод образного сравнения (наглядности) – придается яркость, образность, наглядность своим доводам, для этого можно использовать рисунки, схемы, графики, символы и др.
5. Метод «да, но...» заключается в том, что вы признаете, соглашаетесь, с одной стороны, а потом указываете на другую сторону. Пример: «Вы совершенно правы. Но учли ли Вы то, что...?»
6. Метод деления. Все имеющиеся аргументы не точны, противоречивы, ошибочны. Начинать обсуждение лучше с ошибочных аргументов.
7. Метод игнорирования: временно откладывать, не обсуждать какой-либо аргумент, довод, если он не может быть ни опровергнут, ни принят.
8. Метод акцентирования. При этом приеме акценты делаются на те выводы, доводы, которые интересуют одного из оппонентов.

Библиографический список

1. Активные методы и инновации в учебном процессе. – М., 1998.
2. Зарукина Е.В. Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению: учеб.-метод. пособие / Е. В. Зарукина, Н. А. Логинова, М. М. Новик. СПб.: СПбГИЭУ, 2010. – 59 с.
3. Морозов А.В., Чернилевский Д.В. Креативная педагогика и психология: Учеб. пособие. – М.: Академический проект, 2004.
4. Новик М.М. Современные технологии в образовании // Новые знания. 1999. № 3. С. 17–21.
5. Панина Т.С. Современные способы активизации обучения / Т.С. Панина, Л.Н. Вавилова. – Москва: Академия, 2008.
6. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: Активное обучение / А. П. Панфилова. – Москва: Академия, 2009.
7. Смолкин А.М. Методы активного обучения: Науч.-метод. пособие. – М.: Высш. шк., 1991.

Свидетельство об участии в вебинаре



Вы можете получить свидетельство участника вебинара в электронном или печатном виде.

Для этого Вам необходимо оформить заявку на сайте <http://sibou.ru> в разделе "Вебинары".

Группа ВКонтакте и канал в YouTube

Приглашаем Вас подписаться на группу образовательного центра ВКонтакте по ссылке:

<https://vk.com/sibou>

Предлагаем Вам подписаться на канал с видеоматериалами образовательного центра в YouTube:

<https://www.youtube.com/c/ЗападноСибирскийМОЦ>

II Международная научно-практическая конференция «Актуальные вопросы современного образования»

Приглашаем Вас принять участие во II Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы современного образования».

Конференция проводится в заочной форме. Материалы принимаются до 20 ноября. Все участники конференции получат сертификаты и электронную версию сборника статей.

Более подробная информация на сайте образовательного центра <http://sibou.ru/> в разделе «Конференции».

Программы профессиональной переподготовки

Западно-Сибирский межрегиональный образовательный центр предлагает следующие программы профессиональной переподготовки:

- Педагогика и методика начального образования
- Психолого-педагогическое образование
- Педагог дополнительного образования детей и взрослых

Объем программ – 288 часов, продолжительность обучения – 2 месяца, стоимость обучения 7000 р.

Курсы повышения квалификации

Западно-Сибирский межрегиональный образовательный центр предлагает Вам курсы повышения квалификации по целому ряду направлений. Наиболее популярные из них:

- Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся в условиях реализации ФГОС.
- Развитие творческих способностей обучающихся в условиях реализации ФГОС.
- Инклюзивное образование детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях в условиях реализации ФГОС.
- Современные информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности педагога в условиях реализации Федеральных государственных образовательных стандартов.
- Технология конструирования урока в условиях реализации ФГОС.
- Основы медицинских знаний и оказания первой помощи.

В ближайшее время (1-2 недели) появится новый курс: «Теория и практика работы с одаренными детьми в условиях реализации ФГОС» (72 часа).

Более подробную информацию Вы можете получить на сайте Западно-Сибирского образовательного центра: <http://sibou.ru/courses>.

Будем рады видеть Вас и Ваших коллег на курсах и программах переподготовки – зарегистрируйтесь уже сейчас!