

ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ХАРАКТЕР ОБУЧЕНИЯ В ВУЗЕ



ДЕЯТЕЛЬНОСТНЫЙ ХАРАКТЕР ОБУЧЕНИЯ

«Предпосылкой всякой деятельности является та или иная потребность. Сама по себе потребность, однако, не может определить конкретную направленность деятельности. Потребность получает свою определенность только в предмете, деятельности: она должна как бы найти себя в нем»
С.Л. Рубинштейн

Деятельность — это форма активного целенаправленного взаимодействия человека с окружающим миром (включающим и других людей), отвечающего вызвавшей это взаимодействие потребности, как «нужде», «необходимости» в чем-либо (С.Л. Рубинштейн). Потребность есть предпосылка, энергетический источник деятельности. Однако сама по себе потребность не определяет деятельность — ее определяет то, на что она направлена, т.е. ее предмет.

Деятельностный характер обучения предполагает организацию занятий как учебной деятельности, направленной на постановку и решение учащимися конкретной учебной задачи.

ВИДЫ ПОДХОДОВ К УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- **Системно-деятельностный подход** отвечает за воспитание и развитие качеств личности, соответствующих требованиям современного общества и жизни в постоянно изменяющихся условиях; за результаты образования, благодаря которым развитие личности обучающегося на основе усвоения универсальных учебных действий, познания и освоения мира составляет цель и основной результат образования (человек научается учиться); за учет индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся, роль и значения видов деятельности и форм общения для определения целей образования и воспитания, а также путей их достижения; за обеспечение преемственности дошкольного, начального общего, основного и среднего (полного) общего образования; разнообразие индивидуальных образовательных траекторий и индивидуального развития каждого обучающегося (включая одаренных детей и детей с ограниченными возможностями здоровья).
- **Компетентностно-деятельностный подход** формирует структуру ценностей, основу которой составляет компетентность. На базе этой структуры строится целостная система универсальных знаний, умений, навыков, а также опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности студентов. Студенты учатся извлекать пользу из опыта, организовать взаимосвязь своих знаний, упорядочивать их и самостоятельно заниматься своим обучением; получают навык самостоятельного решения проблем и задач; запрашивать различные базы данных; учатся искать информацию (из различных источников); формируют умения противостоять неуверенности и сложности; научаются занимать позицию в дискуссиях и формировать свое собственное мнение; получают опыт сотрудничества и работы в группе; вырабатывают умения договариваться и принимать решения.

- **Личностно-деятельностный подход** предполагает, что в центре обучения находится сам обучающийся — его мотивы, цели, его индивидуальный психологический склад, т.е. студент как личность. Исходя из интересов обучающегося, уровня его знаний и умений, преподаватель высшей школы определяет учебную цель лекции/семинара и формирует, направляет и корригирует весь образовательный процесс в целях развития личности обучающегося. Соответственно, цель каждого занятия при реализации личностно-деятельностного подхода формируется с позиции каждого конкретного обучающегося и всей группы в целом.
- **Коммуникативно-деятельностный подход** осуществляется с помощью способов организации учебной деятельности, связанных с широким использованием коллективных форм обучения, совместным решением проблемных задач, с сотрудничеством между преподавателями и студентами. Суть подхода заключается в создании для учащихся условий, которые их погружают в деятельность, которая, в свою очередь, является значимой для них и предстает в рамках конкретных жизненных ситуаций. В основе подхода лежит не столько реальность самих ситуаций, сколько реальность деятельности студента в предлагаемых ситуациях. Перед преподавателем стоит в данном случае задача реализации принципа двуплановости, то есть перевода учебной цели урока в задачу общения учащихся с преподавателем и между собой на основе личностно-значимой для учащегося деятельности.

АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

– это форма организации взаимодействия обучающихся и педагога, *при которой педагог и обучающиеся взаимодействуют друг с другом* в ходе занятия и учащиеся здесь не пассивные слушатели, а активные участники занятия.

Активные методы обучения, являющиеся одним из наиболее перспективных путей совершенствования подготовки специалистов на основе принципов проблемности и моделирования профессиональной деятельности, имеют характерные особенности, отличающие их от традиционного пассивно-навязывающего обучения:

- АМО принудительно, самой технологией учебного процесса активизируют мышление обучаемых;
- Активность обучаемого методами АМО длительная и устойчивая;
- АМО обслуживают самостоятельное принятие студентами творческих по своему содержанию, эмоционально окрашенных и мотивационно оправданных действий и решений;
- Процесс обучения в случае АМО всегда имеет коллективную основу (взаимодействие с преподавателем и с другими обучаемыми) и строится по определенному алгоритму.
- АМО представляют собой интенсивные методы, повышающие результативность обучения не за счет увеличения объема перерабатываемой информации, а благодаря глубине и скорости ее переработки.



Активные методы обучения подразделяются на :

- **Неимитационные:** Они отличаются ориентированностью на проблемность, интенсификацией логико-познавательной деятельности обучаемых, но в то же время отсутствует имитация реальных обстоятельств в условной ситуации. Неимитационные активные методы включают в себя проблемную лекцию, проблемно-активное практическое занятие, активно проводимый семинар, самостоятельное курсовое и дипломное проектирование, производственную практику-стажировку на предполагаемом рабочем месте, использование обучающих программ, активно-групповые консультации, олимпиады, студенческие научные конференции.

- **Имитационные:**

 - ✓ **Негровые:** Относятся к методу конкретных ситуаций, заключают в себе имитационные упражнения на нахождение студентами известного преподавателю решения. Сущность указанных методов заключается в моделировании реальных объектов и ситуаций без наличия свободной игры переменных величин и исполнения ролевых функций. В качестве примера можно привести метод конкретных ситуаций. Преподаватель выбирает описание ситуации, сообщает ее обучаемым, формулирует контрольные вопросы, организует и направляет дискуссию по обсуждаемой ситуации (ее разбор) и оценивает результаты разбора. Здесь нет элементов игрового типа, т. е. отсутствует разделение и сопоставление интересов отдельных участников обсуждения, каждый из которых по-своему воспринимает ситуацию, обсуждает ее с коллегами, выслушивает мнение преподавателя и на этой основе вносит свое решение проблемы — обучается.
 - ✓ **Игровые:** Относятся к методу разыгрывания ролей, заключают в себе игровое производственное проектирование, индивидуальные игровые занятия, индивидуальный игровой тренинг. В качестве примера игровых имитационных АМО можно привести метод разыгрывания ролей. Преподаватель реализует сценарий обучения и определяет роли участников. Участники вступают в ролевое общение. Кроме того, преподаватель вводит в процесс занятия корректирующие условия, оценивает результаты и качество действий участников. Выбор решений каждым участником совершенно произволен, как и движение информации.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

– понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» («*inter*» – взаимный, «*act*» – действовать). Следовательно, «интерактивные методы» можно перевести как **«методы, позволяющие студентам взаимодействовать между собой»**. Интерактивные методы ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с педагогом, но и друг с другом и на доминирование активности обучающихся в процессе обучения.

Виды интерактивных методов обучения:

- ✓ Групповая дискуссия;
- ✓ Метод «круглого стола»;
- ✓ Метод кейсов;
- ✓ Игровые методы (в силу своего смыслового разнообразия, они попадают также в группу активных методов);
- ✓ Метод тренинга;
- ✓ Метод синектики – для решения проблем и поиска новых идей посредством использования аналогий и переноса стоящих перед вами задач на готовые решения.



Формы нетрадиционных лекций, которые позволяют студентам деятельностно включаться в образовательный процесс

Форма лекции и ее методологическая особенность	Ожидаемый результат
<p>Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Для ответа на него требуется размышление, когда для ответа на не проблемный вопрос существует правило, которое нужно знать.</p> <p>Лекция-конференция – это модель научной конференции, где докладчиками выступают сами студенты. Они проводят работу по сбору и подготовке материала дома, а в аудитории выступают с докладом и отвечают на вопросы слушателей.</p>	<p><i>Обеспечивает творческое усвоение будущими специалистами принципов и закономерностей изучаемой науки, активизируют учебно-познавательную деятельность студентов, их самостоятельную аудиторную и внеаудиторную работу, усвоение знаний и применение их на практике.</i></p> <div data-bbox="1008 758 1389 996"></div> <div data-bbox="1418 868 1798 1100"></div> <p><i>Формат лекции помогает учащимся самостоятельно прорабатывать обширные темы изучаемых дисциплин. Учит находить информацию и работать с ней. Дает хороший опыт выступления перед аудиторией.</i></p>

Лекция с заранее запланированными ошибками разработана для развития у студентов умений оперативно анализировать профессиональные ситуации, выступать в роли экспертов, оппонентов, рецензентов, вычленять не верную или неточную информацию. Подготовка преподавателя к лекции состоит в том, чтобы заложить в ее содержание определенное количество ошибок содержательного, методического или поведенческого характера. Подбираются наиболее часто допускаемые ошибки, которые делают как студенты, так и преподаватели в ходе чтения лекции. Преподаватель проводит изложение лекции таким образом, чтобы ошибки были тщательно скрыты и их не так легко можно было заметить студентам. Список ошибок оглашается в конце лекции.

Лекция-беседа, или «диалог с аудиторией», является наиболее распространенной и сравнительно простой формой активного вовлечения студентов в учебный процесс. Эта лекция предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией.

Задача студентов заключается в том, чтобы по ходу лекции отмечать в конспекте замеченные ошибки и назвать их в конце лекции. На разбор ошибок отводится 10–15 минут. В ходе этого разбора даются правильные ответы на вопросы преподавателем, студентами или совместно. Количество запланированных ошибок зависит от специфики учебного материала, дидактических и воспитательных целей лекции, уровня подготовленности студентов.



Внимание студентов привлекается к наиболее важным вопросам темы, содержание и темп изложения учебного материала определяется с учетом особенностей студентов.

Лекция-дискуссия отличается от предыдущей формы лекции тем, что при изложении лекционного материала не только использует ответы студентов на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами. Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и студентов, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу. Выбор вопросов для активизации слушателей и темы для обсуждения осуществляется самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые преподаватель ставит перед собой для данной аудитории.

Лекция с разбором конкретных ситуаций по форме похожа на лекцию-дискуссию, однако на обсуждение преподаватель ставит не вопросы, а конкретную ситуацию. Обычно такая ситуация представляется устно или в очень короткой видеозаписи, диафильме. Поэтому изложение ее должно быть очень кратким, но содержать достаточную информацию для оценки характерного явления и обсуждения.

Лекция-консультация – лекция без изначальной систематизации. Она состоит из вопросов студентов к преподавателю. В основном проводится перед экзаменом.

Дискуссия оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею.

Подобный формат лекции помогает студенту приблизиться к практической стороне изучаемой дисциплины и ощутить разницу между теоретическими знаниями и конкретными (пусть и возможными) действиями специалиста в отдельно сложившейся ситуации.

Дает возможность студенту получить ответы на сложные вопросы перед экзаменом.

НАУЧНЫЙ СЕМИНАР

Семинар – это диалогическая форма совместной учебно-познавательной деятельности.

Виды:

➤ **Репродуктивный семинар** – проводится для расширения и углубления знаний студентов.

Заключает в себе 4 этапа:

1. *Домашнее задание* (должно быть посильным, конкретным, индивидуальным и проверяемым);
2. *Выступление* (выступающий рассказывает информацию, а не читает с листа);
3. *Обсуждение* (необходимо соблюдение принципа «обязательного вопроса» – отвечает каждый сидящий в аудитории);
4. *Выводы* (частично их делают студенты).



➤ **Проблемный семинар** – имеет задачу поставить перед студентами неразрешенную на данном временном этапе, противоречивую, наиболее научную проблему, которая «расколет» мнение аудитории (в лучшем случае на две части) и возникнет дискуссия. Заключает в себе 4 этапа:

1. *Подготовка проблемного задания;*
2. *Формулировка проблемного вопроса;*
3. *Дискуссия;*
4. *Рефлексия (выявление личностной значимости предмета дискуссии для отдельного конкретного индивида).*

➤ **Смешанный семинар** – по своей сути включает в себя элементы репродуктивного и проблемного семинаров. Заключает в себе 5 этапов:

- ✓ *Подготовка проблемного задания;*
- ✓ *Дифференцированное домашнее задание (задается с учетом познавательных возможностей и особенностей учащихся; задания формируются так, что при подчинении единой познавательной цели, они отличаются разной степенью сложности);*
- ✓ *Формулировка проблемного вопроса;*
- ✓ *Дискуссия;*
- ✓ *Рефлексия.*

ПРАКТИКУМ

(от praktikos - деятельный) особый вид учебных занятий, имеющих целью практическое усвоение основных положений какого-либо предмета, практическое занятие по какому-либо учебному курсу, читаемому в ВУЗе.

Общий психологический практикум помогает студентам деятельностно включиться в научно-исследовательскую работу и в практическую работу с людьми. Практикум ориентирован на эксперимент и формирование его составляющих, а также на консультативную деятельность.

Благодаря практикуму студент научается:

- самостоятельно выделять психологические проблемы и формулировать запрос к средствам исследования;
- применять базовые процедуры получения, обработки и описания эмпирических данных и анализа результатов;
- планировать эксперимент и осуществлять контроль переменных;
- проводить квазиэксперимент, корреляционное исследование психических явлений;
- видеть психологическую реальность и вычленять ее при описании человека;
- проводить психопрофилактическую работу с различными группами клиентов.

Благодаря практикуму студент овладевает:

- начальными навыками использования психотехнических приемов в исследовательской и практической работе с людьми;
- навыками ведения стандартизированной / нестандартизированной беседы;
- алгоритмом анализа и представления результатов психологического исследования;
- конкретными методами, методиками, планированием эксперимента, различными измерительными процедурами;
- навыками считывания психологического состояния клиента по вербальным и невербальным проявлениям;
- навыками создания психологического и поведенческого портретов личности на основе наблюдения;
- навыками саморегуляции и самоконтроля.

МАСТЕР-КЛАСС

– это особый жанр обобщения и распространения педагогического опыта, представляющий собой фундаментально разработанный оригинальный метод или авторскую методику, опирающийся на свои принципы и имеющий определенную структуру.

Мастер-классы для педагогов высшей школы:

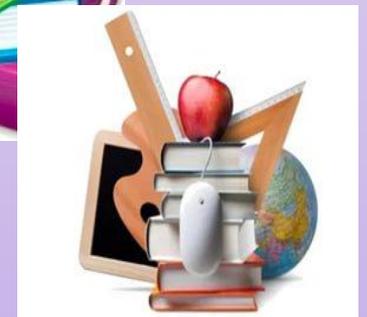
- мастер-классы являются одной из форм профессионального обучения педагогов;
- мастер-классы представляют собой профессиональные объединения педагогов;
- в мастер-классах объединяются преподаватели, желающие освоить предлагаемые им программы, методики, технологии;
- в мастер-классах объединяются преподаватели, желающие получить полную информацию о позитивном опыте преподавателя-мастера.

Цель мастер-класса: создание условий для полноценного проявления и развития педагогического мастерства его участников на основе организации пространства для профессионального общения по обмену опытом работы.

Задачи мастер-класса:

- обобщение опыта работы преподавателя -мастера по определенной проблеме;
- передача преподавателем-мастером своего опыта путем прямого и комментированного показа последовательности действий, методов, приемов и форм педагогической деятельности;
- совместная отработка методических подходов преподавателя-мастера и приемов решения поставленной в программе мастер-класса проблемы;
- рефлексия собственного профессионального мастерства участниками мастер-класса;
- оказание помощи участникам мастер-класса в определении задач саморазвития и формировании индивидуальной программы самообразования и самосовершенствования.

Формы и методы проведения мастер-классов очень разнообразны. Особую роль педагоги-наставники уделяют личностно-ориентированному обучению. Мастер-классы по форме проведения могут напоминать семинары, в ходе которых проводятся игры и обсуждения. Участники не только могут получить знания из первых рук, от экспертов-преподавателей но и пообщаться между собой, обменяться идеями.



Алгоритм технологии мастер-класса:

1. **Презентация педагогического опыта** учителем-мастером: о кратко характеризуются основные идеи технологии; о описываются достижения в работе; о доказываются результативность деятельности обучающихся, свидетельствующая об эффективности технологии; о определяются проблемы и перспективы в работе учителя- мастера.
2. **Представление системы учебных занятий:** о описывается система учебных занятий в режиме презентуемой технологии; о определяются основные приемы работы, которые мастер будет демонстрировать слушателям.
3. **Проведение имитационной игры:** о учитель-мастер проводит учебное занятие со слушателями, демонстрируя приемы эффективной работы с обучающимися; о слушатели одновременно играют две роли: обучающихся экспериментального класса и экспертов, присутствующих на открытом занятии.
4. **Моделирование:** о учителя-обучающиеся выполняют самостоятельную работу по конструированию собственной модели учебного занятия в режиме технологии учителя-мастера; о учитель-мастер выполняет роль консультанта, организует самостоятельную работу слушателей и управляет ею; о учитель-мастер совместно со слушателями проводит обсуждение авторских моделей учебного занятия
5. **Рефлексия:** о проводится дискуссия по результатам совместной деятельности мастера и слушателей. Примерные вопросы:
 - ✓ *Цель прихода на мастер-класс?*
 - ✓ *Что взяли полезного?*
 - ✓ *Хочется ли что-то отметить?*

Итог мастер-класса: Преподаватель-мастер раскрывает авторскую систему учебно-воспитательной работы по своему предмету; мастер-класс отражает умение проектировать успешную деятельность обучающихся; создает условия для роста педагогического мастерства преподавателей на основе рефлексии собственного педагогического опыта.

Возможная модель мастер-класса для преподавателей высшей школы:

Этапы работы мастер-класса	Содержание этапа	Деятельность учеников
Подготовительно-организационный. Постановка целей и задач.	Приветствие, вступительное слово мастера, необычное начало занятия.	Встраиваются в диалог, проявляют активную позицию, тем самым помогая мастеру в организации занятия.
Основная часть. Содержание мастер-класса, его основная часть: план действий, включающий поэтапно реализацию темы.	Методические рекомендации педагога для воспроизведения темы мастер-класса. Показ приемов, используемых в процессе мастер-класса, показ своих “изюминок” (приемов) с комментариями.	Выполняют задания в соответствии с обозначенной задачей, индивидуальное создание задуманного.
Афиширование. Представление выполненных работ. Заключительное слово. Анализ ситуации по критериям: <ul style="list-style-type: none">■ овладение общеинтеллектуальными способами деятельности;■ развитие способности к рефлексии; - развитие коммуникативной культуры.	Организует обмен мнениями присутствующих, дает оценку происходящему.	Рефлексия – активизация самооценки и самоанализа по поводу деятельности на мастер-классе.

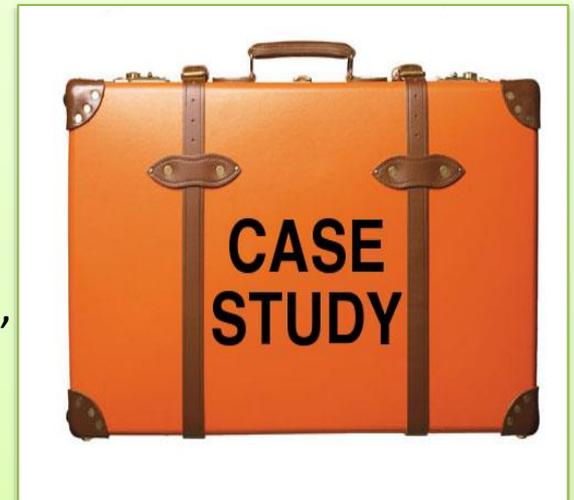
МЕТОД КЕЙСОВ

– (переводится по смыслу как «исследование отдельной общности», «изучение случаев», «метод штудирования отдельных случаев», «монографический подход») традиционная тактика качественного исследования; метод, ориентированный на глубокое изучение современного феномена в реальном жизненном контексте.

Метод кейсов применяется как:

➤ *исследовательский метод:*

1. Исследователь задается вопросами «как?» и «почему?»;
2. Феномен исследуется в его реальном жизненном контексте - не в экспериментальных, а в полевых условиях;
3. Граница между феноменом и контекстом не очевидна.



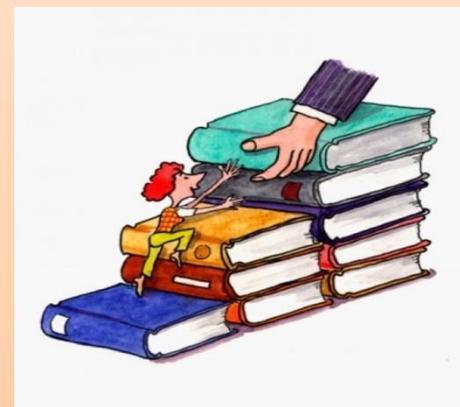
Метод штудирования случаев в исследовательской работе направлен на решение трех главных задач: качественное описание наблюдаемых явлений; проверка теорий; создание новых теорий.

➤ **метод обучения:**

В обучении применение метода кейсов похоже на организацию лекции с разбором конкретных ситуаций. Дается социально-психологическая ситуация из реального жизненного контекста, которая требует фактического разрешения. Студенту необходимо дать рекомендации для участника(ов) ситуации, которые помогут найти решение. Зачастую, проблемная ситуация предполагает множество неоднозначных выходов из нее.

**Изучение
предложенной ситуации**

**Формулировка проблемы:
ряд прямых или косвенных
затруднений**



**Применение теоретических
знаний на практике**

**Подбор рекомендаций и
методик**

ОБУЧАЮЩИЕ ИГРЫ

— форма обучения, предполагающая воспроизведение и изучение социально-психологических проблем в рамках учебного процесса, содержащая групповое упражнение по выработке решения в условиях, имитирующих реальность. В учебной игре сочетаются два своеобразных принципа обучения: *принцип моделирования будущей профессиональной деятельности* и *принцип проблемности*.

Рекомендации для проведения обучающей игры: Задача должна быть актуальной, ее решение должно требовать от студента базовых знаний, воображения и проявления творческих способностей. Задача должна быть достаточно сложной и в то же время доступной для решения, она должна побуждать к приложению имеющихся знаний и к поиску новых (для него) принципов и фактов, методов решения, благодаря чему студенты будут приобретать новые знания и умения.

Деловая игра – это игровой метод активного социально-психологического обучения, род операциональных игр, заключающий в своей структуре форму воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида практики. Проведение деловой игры представляет собой развертывание особой (игровой) деятельности участников на имитационной модели, воссоздающей условия и динамику практической деятельности.



Деловая игра:

- предполагает создание модели, способом работы с которой является имитация, осуществляемая в игровой форме;
- аккумулирует элементы различных форм и методов обучения (анализ конкретных ситуаций, ролевую игру, дискуссию и др.);
- обладает гибкой структурой, не ограничивает выбор объектов имитации, предполагает введение спонтанно возникающих ситуаций.



Основные признаки деловой игры как технологии:

- наличие модели системы отношений в том или ином виде практики, воссоздание в ней предметного и социального содержания профессиональной деятельности;
- реализация «цепочки решений» – в деловой игре моделируемая система часто рассматривается как динамическая;
- наличие и распределение ролей;
- различие ролевых целей между участниками при выработке решений;
- взаимодействие игроков, исполняющих те или иные роли;
- наличие общей цели у всего коллектива, достижение которой обеспечивается взаимодействием участников через подчинение их различных ролевых целей единой цели;
- коллективная выработка решений участниками игры;
- большая альтернативность решений;
- наличие управляемого эмоционального напряжения;
- наличие системы индивидуального и группового оценивания деятельности участников.

Критерии оценки деятельности участников деловой игры для ведущего преподавателя:

- эффективность принимаемых участниками игры решений согласно заданной роли (представление решения к заданному сроку, использование рекомендуемых приемов и способов по выработке решений, наличие новизны, оригинальности, рациональность принятого решения и т. д.);
- межгрупповое взаимодействие участников деловой игры (быстрота в принятии решений, количество и качество внесенных контрпредложений по решениям, аргументированность при защите своих решений, помощь группам по их запросам и т. д.);
- взаимодействие участников игры внутри игровых групп (поощрения лидерами групп своих подчиненных за предложения по решению проблем и другие инициативы и т. д.);
- личностные качества участников деловой игры (эрудированность, принципиальность, умение аргументировать, использовать справочную литературу, честность, дисциплинированность, исполнительность).

Имитационная игра – игровой метод активного обучения с признаками имитации, отражающей характерные черты действительности, сочетающий такие элементы игры, как соревнование и правила, но *не предполагающий проигрывание ролей*.

Имитационные игры включают самые разнообразные игры с разной целевой направленностью, которые в отличие от ролевых представляют собой лишь общую модель социальной системы, без конкретных заданных ролей и отношений между ними.

Наибольшей эффективностью этот вид активного социально-психологического обучения отличается в сфере объективации межличностных и межгрупповых отношений, делового взаимодействия, процесса и механизмов принятия индивидуальных и групповых решений и т. д.

Признаки имитационной игры:

- моделирование условий среды;
- распределение ролей;
- игру по правилам;
- в большинстве своем с разделением на периоды;
- имеет целью поддающийся количественной оценке результат;
- тренировку принятия решений.



Сюжетно-ролевая игра – один из методов активного обучения, предлагающий исполнение ее участниками различных ролей в сюжетном контексте, значимых для них в реальной жизни. В сюжетно-ролевой игре главными элементами выступают роли и сюжет, а связями – отношения между ролями, определяемые ролевыми целями, предписаниями и сюжетом. Высокая эффективность сюжетно-ролевых игр отмечается в области объективации механизмов межличностной и социальной перцепции, стилей общения и взаимодействия носителей различных социальных ролей в обычных и конфликтных ситуациях, развития коммуникативной компетентности и т.д.

Сюжетно-ролевая игра как форма обучения имеет целью подготовку участников к тем ситуациям, которые возникают в их реальной жизни и деятельности, обучение их к принятию решений в ситуации неопределенности, в незнакомой или творческой обстановке, где воображение создает все основные условия реальной ситуации.

В.Я. Платов выделяет следующие признаки сюжетно-ролевой игры как метода активного социально-психологического обучения. Только наличие всех из перечисленных ниже признаков позволяет отнести ту или иную игру к сюжетно-ролевой:

- наличие в структуре игры модели коммуникации, включенной в конкретную социально-экономическую систему;
- наличие ролей;
- различие ролевых целей участников игры, исполняющих разные роли;
- взаимодействие ролей по логике функционирования модели;
- наличие общего сюжета;
- многовариантность решений;
- наличие системы индивидуально-ролевого и группового оценивания;
- наличие управляемого эмоционального напряжения.

В сюжетно-ролевой игре участники сталкиваются с ситуациями, которые по своим психологическим составляющим аналогичны ситуациям его реальной жизни и деятельности, побуждают к активности, дают обратную связь об адекватности его действий и ставят перед необходимостью изменить неэффективные установки и модели поведения.



МЕТОД ДИСКУССИИ

вид интерактивных методов обучения, основанных на организационной коммуникации в процессе решения учебно-профессиональных задач. Это методы, дающие возможность путем использования в процессе публичного спора системы логически обоснованных доводов воздействовать на мнения, позиции и установки участников «дискуссии».

Групповая дискуссия – (от лат. «*discussion*» – рассмотрение, исследование) метод организации совместной деятельности, позволяющий воздействовать на мнения и установки участников в процессе непосредственного общения и обмена информацией.

Виды групповых дискуссий (Т.С Панина):

- **панельная дискуссия** (проводится в больших группах, свыше 40 человек);
- **«снежный ком»** (наработка и согласование мнений всех членов группы, в активное обсуждение включены практически все участники);
- **«квадро»** (выяснение и обсуждение мнений в группе, а также получение обратной связи относительно высказанных преподавателем или кем-то из обучающихся тезисов и суждений);
- **«приоритеты»** (сопоставление и согласование позиций по обсуждаемым вопросам, формирование представлений о многообразии аспектов видения одной и той же темы);
- **«мозговой штурм»** (является наиболее свободной формой дискуссии, хорошим способом быстрого включения всех членов группы в работу на основе свободного выражения своих мыслей по рассматриваемому вопросу). Он используется для коллективного решения проблем при разработке конкретных проектов, где предполагаются генерация в группе разнообразных идей, их отбор и критическая оценка.



Преимущества метода дискуссии:

- Дискуссия позволяет разносторонне анализировать психологическую реальность, формировать представление о том, что большинство проблем имеют многозначное решение.
- Дискуссия обеспечивает активное, глубокое, личностное усвоение знаний. Хотя лекция является более экономичным способом передачи знаний, дискуссия может иметь гораздо более долгосрочный эффект. Активное, заинтересованное, эмоциональное обсуждение ведет к осмысленному усвоению новых знаний, может заставить человека задуматься, изменить или пересмотреть свои установки.
- Во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся. Развиваются коммуникативные способности, умение слушать, понимать, аргументировать и отстаивать свою позицию.
- Дискуссия позволяет принимать групповое решение, производящее убеждающее воздействие, способствующее изменению установок и отношений; она позволяет удовлетворять потребность обучающихся в самореализации и самоутверждении.
- Обратная связь с обучающимися. Дискуссия обеспечивает видение того, насколько хорошо группа понимает обсуждаемые вопросы, и не требует применения более формальных методов оценки.

Дискуссионный метод помогает решать следующие задачи:

- обучение участников анализу реальных ситуаций, а также формирование навыков отделения важного от второстепенного и формулированию проблемы;
- моделирование особо сложных ситуаций, когда даже самый способный студент не в состоянии единолично охватить все аспекты проблемы;
- формирование способности критически оценивать и защищать свои убеждения.

ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИИ ВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ:

1. **Свободное ведение дискуссии** (внешне непозволительная пассивность со стороны ведущего, минимальное вмешательство и отдельные реплики; ведущий не ставит задачи, не формулирует вопросы, в конце все это делает сама группа; участники постепенно сами подходят к тому, что «спасти» их может лишь активность самой группы, что положиться можно только на самих себя; сложна в реализации; доступна высококвалифицированному специалисту).
2. **Программированное ведение** (наличие у ведущего четкого плана, по которому группе предлагаются темы для обсуждения и способы их проработки; плюсы – похоже на традиционное обучение, что облегчает работу; минусы – осложняет работу тем, что сковывает активность участников, порождает желание во всем положиться на ведущего группы).
3. **Компромиссная форма** (сочетает элементы программированности с отступлением в сторону свободной стратегии).

Основные фазы процедуры дискуссии:

- 1) *фаза ориентировки* (определение целей и темы дискуссии, сбор информации по обсуждаемой проблеме);
- 2) *фаза оценки* (упорядочивание, обоснование и совместная оценка полученной информации);
- 3) *завершающая фаза* (подведение итогов дискуссии – сопоставление полученных результатов с целями).

ВИДЫ ДИСКУССИЙ:

- **Неструктурированная (свободная дискуссия)** – проходит в свободной форме, как правило ведущий пассивен, тема выбирается участниками, длительность дискуссии формально не ограничивается.
- **Структурированная (регламентированная дискуссия)** – тема для обсуждения задается ведущим, им же четко регламентируется порядок проведения дискуссии.

Рекомендации преподавателю для эффективного проведения регламентированной дискуссии:

➤ **Организация работы в командах:**

1. Определите того, кто будет сообщать результат всей группе (выступающего);
2. Выберите организатора обсуждения;
3. Выделите из своей команды одного человека для организации групповой дискуссии (в жюри и пресс-центр);
4. Обсудите предложенные вопросы и подготовьте от команды выступление продолжительностью до 5 мин. по предложенной проблеме:
 - ✓ в чем суть выделенной проблемы?
 - ✓ с какими другими она сопрягается?
 - ✓ к каким последствиям приводит наличие данной проблемы?
 - ✓ какие факторы делают проблему актуальной?
5. Проиллюстрируйте свои выводы примерами из опыта. Докажите, что выделенная вами проблема действительно относится к числу важнейших.

➤ **Порядок проведения регламентированной дискуссии:**

1. Выступление первой команды (продолжительность до 5 мин.);
2. Вопросы от других команд (до 3 вопросов от команды);
3. Ответы выступающих (продолжительность каждого ответа не более 1 мин.);
4. Возражения от команд (по одному возражению продолжительностью не более 1 мин. от команды);
5. Дополнения от команд (по одному дополнению продолжительностью не более 1 мин. от команды);
6. Заключительное слово выступающих (продолжительностью не более 1 мин.);
7. Далее переходят к выступлениям следующих команд и их обсуждению в том же порядке.

➤ **Правила дискуссии:**

1. При паузе в 10 секунд ведущий объявляет переход к следующему этапу;
2. Ведущий вправе зачесть выступление сверх регламента за использование следующего этапа.;
3. Ведущий вправе прерывать выступление, продолжающееся дольше разрешенного времени;
4. Оценочные результаты дискуссий подсчитываются с помощью бальной системы.

МЕТОД «КРУГЛОГО СТОЛА»

– это метод применяемый для обмена информацией и обсуждением вынесенных вопросов на заявленную тему между участниками конференции или собрания в рамках более крупного мероприятия (например, симпозиум и т.д.)

Термин «круглый стол» используется в двух смыслах:

- как свободная конференция разнородных участников для непосредственного обсуждения определённых проблем (в частности, конфликтов);
- как закрытое общество, принимающее ответственные решения.

Метод «круглого стола» характеризуется следующими признаками:

- Целью обсуждения является обобщение идей и мнений относительно обсуждаемой проблемы;
- Все участники круглого стола выступают в роли пропонентов (должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников);
- Все участники обсуждения равноправны, никто не имеет права диктовать свою волю и решения.
- Данная модель обсуждения, основываясь на соглашениях, в качестве итогов даёт результаты, которые, в свою очередь, являются новыми соглашениями. В процессе круглых столов оригинальные решения и идеи рождаются достаточно редко. Более того, зачастую круглый стол играет скорее информационно-пропагандистскую роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.



Существует два типа «круглых столов»:

- Характеризуется небольшим количеством участников (не более 10), которые непосредственно общаются друг с другом. Если публика и присутствует, то в качестве наблюдателя. Используется в научной дискуссии, в учебном процессе.
- Рассчитан только на публику – в результате возникает эффект соучастия присутствующих во всем происходящем за «круглым столом».

Рекомендации для ведущего «круглого стола»: Необходимо выступать в качестве «дирижера» дискуссии, не претендуя на роль главного авторитета; гибко, не навязывая своего мнения, направлять беседу в нужное русло, поддерживать активность, обеспечивать равенство в выражении мыслей, при необходимости перестраивать план разговора, проявлять находчивость, обладать точностью и смелостью суждений.

Рекомендации к подготовке «круглого стола»:

Необходимо выделить тему, вопросы для обсуждения; продумать содержание, логику своего выступления, сформулировать новое, подобрать необходимые факты, иллюстрации, позаботиться о максимальной лаконичности изложения своих мыслей.

МЕТОД ДЕБАТОВ

— интеллектуальное соревнование, развивающее умение активно отстаивать свои взгляды и суждения.

Дебаты предполагают:

- Активное включение ученика в поисковую учебно-познавательную деятельность, организованную на внутренней мотивации;
- Организацию совместной деятельности, партнерских отношений обучающихся и обучаемых, включение детей в педагогически целесообразные воспитательные отношения в учебной деятельности;
- Обеспечение диалогического общения между учителем и учениками и между учащимися в процессе добывания новых знаний.



Дебаты представляют собой интеллектуальную игру, в которой две команды (утверждающая и отрицающая), обсуждая заданную тему, сформулированную в виде утверждения:

- выдвигают свои аргументы и контраргументы по поводу предложенного тезиса, чтобы убедить членов жюри в своей правоте и опыте риторики;
- представляют жюри доказательства, факты, цитаты, статистические данные, поддерживающие их позицию;
- задают вопросы противоположной стороне и отвечают на вопросы оппонентов (вопросы могут быть использованы для разъяснения позиции оппонентов и для выявления ошибок у противника).

После выслушивания обеих команд жюри заполняют протоколы, которые фиксируют решение о предпочтении более убедительной в дебатах команды и представляют аудитории сравнительный анализ позиций сторон. В игре участвуют три игрока с каждой стороны (**классические дебаты**), но число участников может быть увеличено в зависимости от типа дебатов (**модифицированные дебаты**). Регламент также оговаривается в каждом конкретном случае – таймкипер следит за исполнением регламента.

Рекомендации преподавателю высшей школы для эффективного проведения дебатов:

- тема должна быть грамотно сформулирована;
- успех проведения дебатов во многом зависит от доброжелательной, творческой атмосферы в аудитории; преподаватель должен адекватно оценивать необходимую степень подготовленности обучающихся;
- дебаты могут использоваться для обобщения, систематизации, контроля знаний, закрепления материала;
- успешная реализация поставленных целей, определяется умением учителя создать условия для эффективного взаимодействия на уроке; установления доверительных отношений с обучающимися, четкое определение темы и объема обсуждаемого материала, умение учителя и учащихся организовать деловое общение.

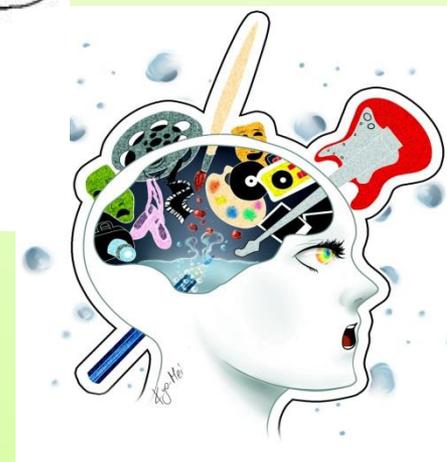
Для распределения обучающихся по группам можно руководствоваться следующими принципами:

- учитель сам создает группы, распределяет роли;
- учащиеся сами создают группы, а роли распределяют по взаимной договоренности;
- перед началом занятия можно провести тестирование, по результатам которого разделить обучающихся на три группы (сильные, слабые, средние) и объединить по одному человеку из каждой группы в команду;
- в группу можно объединить соседей по партам и ли по рядам.

МЕТОД СИНЕКТИКИ

применяется для решения проблем и поиска новых идей посредством использования аналогий и переноса стоящих перед вами задач на готовые решения, существующие в различных сферах и областях.

Синектика — это сочетание разнородных, а иногда даже не совместимых элементов в процессе постановки и решения задач.



ВИДЫ АНАЛОГИЙ МЕТОДА СИНЕКТИКИ:

- **Прямая аналогия** — это любая похожесть, имеющая отыскиваемые элементы в системах или объектах, которые решают сходные задачи. Прямой аналогией чаще всего является природная или техническая аналогия.
- **Символическая аналогия** позволяет выразить и определить суть проблемы, используя метафоры и разнообразные сравнения, и заключается в обнаружении парадоксов и конфликтов в привычных и понятных фактах. Данный вид аналогии — это ценный инструмент для обнаружения «обычного в необычном» и наоборот — «необычного в обычном». По сути, он заключается в неожиданном определении предмета (как правило, состоящего из двух слов), показывающем его с интересной и противоречивой стороны. Данная аналогия синектики хорошо зарекомендовала себя во многих областях.
- **Субъективная или личная аналогия** синектики предполагает представление себя рассматриваемым и совершенствуемым предметом (его частью или деталью). Она требует от разработчика способность перевоплотиться, ведь для того, чтобы примерить на себе функции объекта, вжиться в роль неодухотворенного предмета, необходимо обладать ярким воображением. Главная задача личной аналогии — позволить рассмотреть такие нюансы изучаемой проблемы, которые, в силу косности человеческого мышления, не могут быть увидены и прочувствованы при помощи простых размышлений. При этом высказываемые аналогии могут быть абсолютно нелепыми, здесь главное прочувствовать и заметить новые, не воспринимаемые до этого грани и аспекты, которые невозможно разглядеть, используя логические рассуждения.
- **Фантастическая аналогия**, как и предыдущие синектические аналогии, требует от синекторов наличия развитого креативного мышления и творческой раскованности. Участники представляют себе объекты, предметы и рассматриваемые явления в отрыве от существующих физических законов и воображают их такими, какими хотели бы их видеть, невзирая на реальность. Часто для решения какой-либо задачи, определяя конечный результат, синекторы используют волшебную палочку или другой сказочный атрибут. Можно предположить, что фантасты при написании своих произведений всю используют метод синектики и в частности этот вид аналогий.

Рекомендации к использованию метода синектики для преподавателя высшей школы:

- Преподавателю *не следует* четко формулировать проблему (творческую задачу), это может нейтрализовать дальнейший поиск ее решения. Следует вспомнить, что иногда труднее выявить проблему, чем ее решить.
- Обсуждение желательно начинать не из самой задачи (проблемы), а с анализа некоторых общих признаков, которые помогают «войти» в ситуацию постановки проблемы, неоднократно уточняя ее содержание.
- Нельзя останавливаться, если кажется, что уже найдена оригинальная идея и задача решена. Желательно накапливать идеи и выбирать лучшие из них.
- Если эта проблема (творческая задача) не решается, то целесообразно вновь вернуться к анализу ситуации, которая порождает проблему, или «измельчить» проблему на отдельные элементы.
- При использовании метода синектики большое значение приобретает обращение к аналогиям, которые были перечислены на предыдущем слайде: личная (субъективная), прямая, фантастическая и символическая.
- Использование метода синектики требует высокого мастерства руководителя группы, его умение стимулировать творческое воображение участников. Он должен в совершенстве владеть искусством задавать вопросы, уточнять, тактично объяснять, подавать реплики, которые стимулировали бы внимание, фантазию то сужая, то расширяя поле поиска творческих задач.

Методика синектики имеет несколько этапов:

1. Очертания преподавателем направления научного поиска.
2. Выдвижение идей. Принимаются все без исключения предложения.
3. Осуществляется совместный краткий анализ каждой предложенной идеи.
4. Идеи желательно сгруппировать и дополнить - интегрировать.
5. Конструктивно проанализировать интегрированные идеи.
6. Осуществить отбор наиболее оригинальных идей, их групп или вариантов.
7. Подвести итоги работы, положительно оценить деятельность каждого участника, оригинальность мыслей и желания творчества.

МЕТОД ТРЕНИНГА

(англ. *training* от *train* — обучать, воспитывать) — метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике.

Метод тренинга применяется:

- как своеобразная форма воздействия, в результате которой при помощи положительного подкрепления формируются нужные паттерны поведения, а при помощи отрицательного — «стираются» нежелательные;
- как тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
- как форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие определенных умений и навыков;
- тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.



TRAINING



Основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений

- **навыковый,**
- **психотерапевтический,**
- **социально-психологический,**
- **бизнес-тренинг.**

Приемы тренинга:

- **Кейс** — проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. Основная задача кейса научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий.
- **Деловая игра** — имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия.
- **Сюжетно-ролевая игра** — это исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации.
- **Групповая дискуссия** — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (ее течение зависит от участников группового обсуждения).
- **Мозговой штурм** — один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил — сначала участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.
- **Игры-разминки** — инструмент, используемый для управления групповой динамикой. Игры-разминки представляют собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение, групповые задания.
- **Фасилитация** — инструмент, позволяющий стимулировать обмен информацией внутри группы. Фасилитация позволяет ускорить процессы осознания, стимулировать групповую динамику. Тренер в ходе фасилитации помогает процессу группового обсуждения, направляет этот процесс в нужное русло.
- **Видеоанализ** — инструмент, представляющий собой демонстрацию видеороликов, подготовленных тренером, или видеозаписей, на которых участники тренинга демонстрируют разные типы поведения. Видеоанализ позволяет наглядно рассмотреть достоинства и недостатки разных типов поведения.

ПОСТТРЕНИНГ

Исследования показывают, что до 90 % освоенного на тренинге материала постепенно забывается, и человек применяет в среднем лишь 10-20 % из полученного.

Причины этого различны: оправданы/не оправданы ожидания участников, соответствие/несоответствие тренинга реальной потребности в обучении, поддержка/ее отсутствие изменения в компании после тренинга и т. д.

Посттренинговое сопровождение — это система работы с прошедшими тренинг людьми, направленная на поддержание позитивных тренинговых эффектов и обеспечивающая применение знаний, умений, навыков, качеств, полученных участниками на тренинге, в ходе повседневной учебной/профессиональной и жизнедеятельности.

Посттренинг может проводиться в формате семинара, мастерской, повторения фрагментов тренинга, коучинга и наставничества, электронной переписки с тренером-преподавателем, внедрением дистанционного курса.



СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бадмаев Б.Ц. Методика преподавания психологии (Учебное пособие для вузов), М.: ВЛАДОС, 2001. – 300 с.
2. Карандашев В.Н. Методика преподавания психологии: учебное пособие, СПб.: Питер, 2006. – 376 с.
3. Лапыгин Ю.Н. Методы активного обучения : учебник и практикум для вузов, М. : Издательство Юрайт, 2016, – 248 с.
1. Панина Т.С., Вавилова Л.С. Современные способы активизации обучения, М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 176 с.
2. Штроо В.А. Методы активного социально-психологического обучения: учебно-методическое пособие для студентов факультетов философии и психологии, Воронеж, 2003. – 55 с.