

Документ для самостоятельной работы студентов при изучении курса «Педагогические технологии»

Интерактивные методы обучения

Внедрение интерактивных форм обучения – одно из важнейших направлений совершенствования подготовки студентов в современном вузе.

Основные методические инновации связаны сегодня с применением именно интерактивных методов обучения.

При этом термин «интерактивное обучение» поднимается по-разному. Поскольку сама идея подобного обучения возникла в середине 1990-х годов с появлением первого веб-браузера и началом развития сети Интернет, ряд специалистов трактует это понятие как обучение с использованием компьютерных сетей и ресурсов Интернета. Вполне допустимо и более широкое толкование, как способность взаимодействовать или находиться в режиме диалога с чем-либо (например, компьютером) или кем-либо (человеком).

Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» («inter» — «взаимный», «act» — «действовать»).

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, при которых студент или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.

Нестандартное задание - понятие очень широкое. Оно включает целый ряд признаков, позволяющих отграничить задания этого типа от традиционных (стандартных). Главный отличительный признак нестандартных заданий - их связь "с деятельностью, которую в психологии называют продуктивной", творческой.

Есть и другие **признаки**:

- самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);
- необычные условия работы;
- активное воспроизведение ранее полученных знаний в незнакомых условиях.

В педагогике различают несколько моделей обучения:

1. пассивная - обучаемый выступает в роли "объекта" обучения (слушает и смотрит);
2. активная - обучаемый выступает "субъектом" обучения (самостоятельная работа, творческие задания);
3. интерактивная - взаимодействие.

Использование интерактивной модели обучения предусматривают моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем.

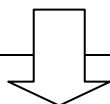
Источник: <http://pvsh-enu.narod.ru/>

Исключается доминирование какого-либо участника учебного процесса или какой-либо идеи.

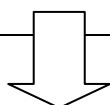
Из объекта воздействия студент становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом.

Необходимо помнить:

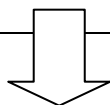
Учебный процесс организуется с учетом включенности в процесс познания всех студентов группы без исключения.



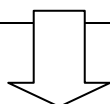
Каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности.



Организуются индивидуальная, парная, групповая работа; проектная работа, ролевые игры; работа с документами и различными источниками информации.



Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи.



Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможностью взаимной оценки и контроля.

Преподаватель ведет студентов к самостоятельному поиску. Его активность уступает место активности студентов, основной задачей становится создание условий для инициативы учащихся. Преподаватель отказывается от роли своеобразного фильтра, пропускающего через себя учебную информацию, и выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации. Поэтому интерактивное обучение призвано изначально использоваться в интенсивном обучении достаточно взрослых обучающихся.

Интерактивные методы могут применяться при организации следующей работы со студентами:

- организация тематических занятий
- организация временных творческих коллективов при работе над учебным проектом
- формирование портфолио студента

Источник: <http://pvsh-enu.narod.ru/>

- организация дискуссий и обсуждений спорных вопросов, возникших в коллективе
- для создания образовательных ресурсов:
 - ✓ кафедральных образовательных архивов (курсов лекций, тренинговых материалов, дипломных работ, творческих работ, аудио и видеоматериалов и др.);
 - ✓ тематических библиографий.

Для решения воспитательных и учебных задач могут быть использованы следующие **интерактивные формы:**

- интерактивная экскурсия
- кейс-технологии
- видеоконференции
- круглый стол
- мозговой штурм
- дебаты
- фокус-группа
- деловые и ролевые игры
- тренинги.

Принципы работы на интерактивном занятии:

1. Занятие – не лекция, а общая работа.
2. Суммарный опыт группы больше опыта тренера.
3. Все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта.
4. Каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу.
5. Нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
6. Все, сказанное на занятии, не руководство к действию, а информация к размышлению.

Предполагаемые результаты:

- повышение эффективности занятий, интереса студентов к деятельности куратора;
- Формирование и развитие у студентов коммуникативных навыков и умений, эмоциональных контактов между студентами (умение жить в диалоговой среде; понимание, что такое диалог и зачем он нужен);
- Формирование и развитие аналитических способностей, ответственного отношения к собственным поступкам (способность критически мыслить; умение делать обоснованные выводы; умение решить проблемы и разрешить конфликты; умение принимать решение и нести ответственность за них);
- Формирование и развитие навыков планирования (способность прогнозировать и проектировать свое будущее).

Алгоритм проведения интерактивного занятия.

1. Подготовка занятия

2. Вступление:

2.1. сообщение темы и цели занятия

3. Основная часть:

3.1. пассивное позиционирование (выяснение позиций участников) с фиксациями (Здесь есть одна сторона представления - только позиция аудитории)

3.2. сегментация аудитории и организация коммуникации между сегментами.

Это означает - формирование целевых групп по общности позиций каждой из групп. Мы производим объединение сходных мнений разных участников вокруг некоторой позиции и создаем из аудитории набор групп с разными позициями. Затем – организация коммуникации между сегментами.

Этот шаг является особенно эффективным, если мы имеем дело с огромной аудиторией: в этом случае сегментирование представляет собой инструмент повышения интенсивности и эффективности коммуникации

3.3. интерактивное позиционирование (Здесь есть три стороны - набор позиций аудитории, смыслообразование и создание нового набора позиций. Четыре этапа интерактивного позиционирования –

- выяснение набора позиций аудитории,
- осмысление общего для этих позиций содержания,
- переосмысление этого содержания и наполнение его новым смыслом,
- формирование нового набора позиций на основании нового смысла).

4. Выводы (рефлексия)

Подробнее остановимся на каждом из этапов интерактивного занятия.

Ведущий (куратор, педагог) производит подбор конкретной формы интерактивного занятия, который может быть эффективным для работы с данной темой в данной группе.

Вступление. «Скажи то, что ты собираешься сделать».

Участники знакомятся с предлагаемой ситуацией, с проблемой, над решением которой им предстоит работать, а также с целью, которую им нужно достичь.

Педагог информирует участников о рамочных условиях, правилах работы в группе, дает четкие инструкции о том, в каких пределах участники могут действовать на занятии.

Примерные правила работы в группе:

- Быть активным.
- Уважать мнение участников.
- Быть доброжелательным.
- Быть пунктуальным, ответственным.
- Не перебивать.
- Быть открытым для взаимодействия.
- Быть заинтересованным.
- Стремится найти истину.
- Придерживаться регламента.
- Креативность.
- Уважать правила работы в группе.

Основная часть. «Скажи то, что хотел сделать».

Процесс игры (участники взаимодействуют активно, пытаясь достичь поставленной цели). В структуру интерактивного занятия, в основную часть рекомендуется включать игры на снятие эмоциональных зажимов.

Золотое правило игры:

Игра требует времени, подготовки, пространства, определенного количества участников, готовности группы, мастерства ведущего.

Существует 2 вида игр на снятие эмоциональных зажимов:

- «игры-ледоколы» (ice - breaker) – короткие игры, которые используются для создания атмосферы доверия в группе;

- «игра-разминка» – используется для снятия напряжения, усталости, переключения внимания (во время перехода от одной части занятия к другой), при появлениях признаков усталости группы.

Примеры «игр-ледоколов»:

- «2 правды, 1 ложь»
- «Снежный ком»
- «Мой новый знакомый человек особенный, потому что...»

Примеры «игр-разминок»:

- «Космическая скорость»

Ход игры: Ведущий предлагает группе придумать и продемонстрировать самый быстрый способ передачи маленького мяча (любой другой предмет) по очереди от первого до последнего участника группы (время не должно превышать 5 сек.). При этом должны быть названы имена каждого из участников группы.

- «Сказка»

Источник: <http://pvsh-enu.narod.ru/>

Ход игры: Ведущий рассказывает группе начало сказки, знакомит с ее героями. А затем предлагает группе придумать кульминацию и развязку сказки. Каждый участник группы пишет предложение на листке бумаги, заворачивает часть листка с предложением, чтобы его нельзя было прочитать следующему участнику, который в свою очередь пишет свое предложение. Все участники пишут по фразе, затем ведущий представляет группе получившуюся сказку.

Выводы (рефлексия). «Скажите о том, что сделано».

Рефлексия начинается с концентрации участников на эмоциональном аспекте, чувствах, которые испытывали участники в процессе занятия. Второй этап рефлексивного анализа занятия – оценочный (отношение участников к содержательному аспекту использованных методик, актуальности выбранной темы и др.). Рефлексия заканчивается общими выводами, которые делает педагог.

Примерный перечень вопросов для проведения рефлексии:

- Что вы чувствовали и почему?
- Что произвело на вас наибольшее впечатление?
- Что вам помогало в процессе занятия для выполнения задания, а что мешало?
- Есть ли что-либо, что удивило вас в процессе занятия?
- Чем вы руководствовались в процессе принятия решения?
- Учитывалось ли при совершении собственных действий мнение участников группы.

- Как вы оцениваете свои действия и действия группы?
- Если бы вы играли в эту игру еще раз, чтобы вы изменили в модели своего поведения?

При разработке интерактивного занятия рекомендуем обратить особое внимание на следующие моменты:

- Участники занятия, выбор темы:
- Возраст участников, их интересы, будущая специальность.
- Временные рамки проведения занятия.
- Проводились ли занятия по этой теме в данной студенческой группе ранее.
- Заинтересованность группы в данном занятии.
- Перечень необходимых условий:
- Цель занятия.
- Раздаточные материалы.
- Техническое оборудование.
- Участники.
- Основные вопросы, их последовательность.
- Практические примеры из жизни.
- Что должно быть в каждом занятии:
- Уточнение проблем. Которые предстоит решить.
- Представление участников (упражнения на знакомство, снятие эмоциональных зажимов).
- Перспектива реализации полученных знаний.
- Практический блок.
- Раздаточные материалы:
- Программа занятия.
- Раздаточные материалы должны быть адаптированы к студенческой аудитории («Пишите для аудитории!»).
- Структурируйте материал.
- Используйте графики, иллюстрации, схемы, символы.

Источник: <http://pvsh-enu.narod.ru/>

- Используйте простые слова, простые предложения.

Дописать особые трудности, на которые необходимо обратить внимание куратору при организации интерактивного занятия!!!

Трудности при данной форме подачи материала носят психологический характер и требуют определенной подготовки самого преподавателя.

- Насколько группа готова включаться в игру?
- Какова мотивация каждого члена группы, каким образом быстро сделать ее замеры?

- Помогает или мешает прошлый опыт подобного обучения?

В интерактивных методах обучения в рамках учебной программы существует сложность предоставления обратной связи и получения ее. Обучение не может быть эффективным, когда что-то просто выполняется. Необходимо обдумать, что сделано, подвести итоги, понять, что можно взять в арсенал профессионализма. Отправным моментом в этом обдумывании является конкретный опыт, он образует почву для наблюдения и размышления, для использования его в определенных ситуациях и составления плана действий.

Приводим информацию о некоторых интерактивных формах.

Тренинги

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

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

Тренинг делового общения направлен на развитие у обучающихся не только эффективных навыков межличностного взаимодействия, но и на повышение общего уровня их компетентности в этой области.

В результате такого тренингового обучения руководители не только анализируют сам процесс управленческой деятельности (планирование, принятие решений, оценка, контроль и др.), но и усваивают знания и алгоритмы решения управленческих задач и работают над развитием своего лидерского потенциала.

Учебная дискуссия

Этот метод обучения заключается в проведении учебных групповых дискуссий по конкретной проблеме в относительно небольших группах обучающихся (от 6 до 15 человек).

Традиционно под понятием **«дискуссия»** понимается обмен мнениями во всех его формах. Опыт истории показывает, что без обмена мнениями и сопутствующих ему прений и споров никакое развитие общества невозможно. Особенно это касается развития в сфере духовной жизни и профессионального развития человека.

Дискуссия как коллективное обсуждение может носить различный характер в зависимости от изучаемого процесса, уровня его проблемности и, как следствие этого, высказанных суждений.

Учебная дискуссия отличается от других видов дискуссий тем, что новизна ее проблематики относится лишь к группе лиц, участвующих в дискуссии, т. е. то решение

проблемы, которое уже найдено в науке, предстоит найти в учебном процессе в данной аудитории.

Для преподавателя, организующего учебную дискуссию, результат, как правило, уже заранее известен. Целью здесь является процесс поиска, который должен привести к объективно известному, но субъективно, с точки зрения обучающихся, новому знанию. Причем этот поиск должен закономерно вести к запланированному педагогом заданию. Это может быть, на наш взгляд, только в том случае, если поиск решения проблемы (групповая дискуссия) полностью управляем со стороны педагога.

Управление здесь носит двойной характер. Во-первых, для проведения дискуссии педагог создает и поддерживает определенный уровень взаимоотношений обучающихся — отношения доброжелательности и откровенности, т. е. управление дискуссией со стороны педагога носит коммуникативный характер. Во-вторых, педагог управляет процессом поиска истины. Общепринято, что учебная дискуссия допустима «при условии, если преподаватель сумеет обеспечить правильность выводов».

Обобщая сказанное выше, можно выделить следующие специфические черты оптимально организованной и проведенной учебной дискуссии:

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

2) высокий уровень прогнозирования решения типичных проблемных ситуаций благодаря серьезной методической подготовке педагога-организатора, т. е. относительно низкий уровень импровизации со стороны педагога. Одновременно достаточно высокий уровень импровизации со стороны обучающихся. Отсюда необходимость управляемости педагогом процессом проведения дискуссии;

3) целью и результатом учебной дискуссии являются высокий уровень усвоения обучающимися истинного знания, преодоление заблуждений, развитие у них диалектического мышления;

4) источник истинного знания вариативен. В зависимости от конкретной проблемной ситуации это либо педагог-организатор, либо обучающиеся, либо последние выводят истинное знание при помощи педагога.

В заключение следует отметить, что этот метод позволяет максимально полно использовать опыт слушателей, способствуя лучшему усвоению изучаемого ими материала. Это обусловлено тем, что в групповой дискуссии не преподаватель говорит слушателям о том, что является правильным, а сами обучающиеся вырабатывают доказательства, обоснования принципов и подходов, предложенных преподавателем, максимально используя свой личный опыт.

Учебные групповые дискуссии дают наибольший эффект при изучении и проработке сложного материала и формировании нужных установок. Этот активный метод обучения обеспечивает хорошие возможности для обратной связи, подкрепления, практики, мотивации и переноса знаний и навыков из одной области в другую.

Case-study

— анализ конкретных практических ситуаций (case-study — англ. яз., Fallstudie — нем. яз.)

Этот метод предполагает переход от метода накопления знаний к деятельностному, практико-ориентированному относительно реальной деятельности управленца подходу. Это один из самых испытанных в немецкой практике повышения квалификации руководящих кадров метод обучения навыкам принятия решений и решения проблем.

Цель этого метода — научить слушателей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий.

При анализе конкретных ситуаций особенно важно то, что здесь сочетается индивидуальная работа обучающихся с проблемной ситуацией и групповое обсуждение предложений, подготовленных каждым членом группы. Это позволяет обучающимся развивать навыки групповой, командной работы (Teamarbeit), что расширяет возможности для решения типичных проблем в рамках изучаемой учебной тематики. В результате проведения индивидуального анализа, обсуждения в группе, определения проблем, нахождения альтернатив, выбора действий и плана их выполнения обучающиеся получают возможность развивать навыки анализа и планирования.

Разработка практических ситуаций может происходить двумя путями: на основе описания реальных событий и действий или на базе искусственно сконструированных ситуаций.

Подводя итог анализу метода case-study, необходимо отметить значимость этого метода для формирования специальной, методической и коммуникативной компетенции у слушателей в:

- установлении межпредметных связей;
- аналитическом и системном мышлении;
- оценке альтернатив;
- презентации результатов проведенного анализа;
- оценке последствий, связанных с принятием решений;
- освоении коммуникативных навыков и навыков работы в команде.

В основе метода конкретных ситуаций лежит описание конкретной профессиональной деятельности или эмоционально-поведенческих аспектов взаимодействия коммерсантов. При изучении конкретной ситуации, и анализе конкретного примера студент должен вжиться в конкретные обстоятельства, понять ситуацию, оценить обстановку, определить, есть ли в ней проблема и в чем ее суть. Определить свою роль в решении проблемы и выработать целесообразную линию поведения. Метод конкретных ситуаций можно разбить на этапы:

- Подготовительный этап;
- Ознакомительный этап;
- Аналитический этап;
- Итоговый этап.

На первом этапе преподаватель конкретизирует цели, разрабатывает соответствующую «конкретную ситуацию» и сценарий занятия. При разработке важно учитывать ряд обязательных требований:

- Пример должен логично продолжать содержание теоретического курса и соответствовать будущим профессиональным потребностям сегодняшних студентов;
- Сложность описанной ситуации должна учитывать уровень возможностей студентов, т.е. с одной стороны, быть по силам, а с другой, вызывать желание с ней справиться и испытать чувство успеха;
- Содержание должно отражать реальные профессиональные ситуации, а не выдуманные события и факты.
- Студентам должны быть предоставлены четкие инструкции работы над конкретной ситуацией.

На втором этапе происходит вовлечение учащихся в живое обсуждение реальной профессиональной ситуации. Преподаватель обозначает контекст предстоящей работы, обращаясь к компетентности учащихся в определенной области. Знакомит студентов с содержанием конкретной ситуации, индивидуально или групповой. В этой методике большую роль играет группа, т.к. повышается развитие познавательной способности во время обсуждения идей и предлагаемых решений, что является плодом совместных усилий. По этой причине, ознакомление с описанием конкретной ситуации полезно выполнять в малой группе.

Анализ в групповой работе начинается после знакомства студентов с предоставленными фактами, и предлагаются следующие рекомендации:

- выявление признаков проблемы;
- постановка проблемы требует ясности, четкости, краткости формулировки;
- различные способы действия;
- альтернативы и их обоснование;
- анализ положительных и отрицательных решений;
- первоначальные цели и реальность ее воплощения.

Результативность мною используемого метода увеличивается благодаря аналитической работе студентов, когда они могут узнать и сравнить несколько вариантов решения одной проблемы. Такой пример помогает расширению индивидуального опыта анализа и решения проблемы каждым студентом.

Так как анализ конкретной ситуации – групповая работа, то решение проблемы желательно в форме открытых дискуссий. Важным моментом является развитие познавательной деятельности и принятие чужих вариантов решения проблемы без предвзятости. Что позволяет студентам развивать умение анализировать производственные ситуации и вырабатывать самостоятельные решения, что необходимо каждому коммерсанту, особенно в современной рыночной экономике. Особенностью моего метода является то, что, перенося условия проведения урока на производство интерактивный метод не теряет своей актуальности.

Деловые и ролевые игры

Ряд активных методов обучения получил общее название «деловые игры». Этот метод представляет собой в комплексе ролевую игру с различными, зачастую противоположными интересами ее участников и необходимостью принятия какого-либо решения по окончании или в ходе игры. Ролевые игры помогают формировать такие важные ключевые квалификации руководителей, как коммуникативные способности, толерантность, умение работать в малых группах, самостоятельность мышления и т. д. От преподавателя требуется большая предварительная методическая подготовка при проведении ролевых игр, умение прогнозировать результаты и делать соответствующие выводы.

Деловые игры характеризуются направленностью на снятие определенных практических проблем, приобретение навыков выполнения конкретных приемов деятельности. Необходимость в играх такого типа возникает тогда, когда имеющихся способностей участников управленческой деятельности недостаточно для реализации готовых деятельностных норм, либо происходит рассогласование в деятельности в результате изменения внешних условий. Поэтому возникает потребность в развитии недостающих способностей в процессе деловой игры на особой модельной площадке.

Деловые игры проходят, как правило, в форме согласованного группового мыслительного поиска, что требует вовлечения в коммуникацию всех участников игры. По своей сути этот метод обучения является особой формой коммуникации.

В любом типе коммуникации один из участников является автором, который выражает свою точку зрения. Второй участник является реципиентом, который, воспринимая авторский текст, строит образ того, что понял, чтобы реконструировать авторскую точку зрения. Третий участник коммуникации в рамках деловой игры может быть критиком, который, опираясь на результаты принятого решения, вырабатывает свою собственную точку зрения, более оформленную и совершенную. Четвертый участник — организатор коммуникации — согласует все виды работ и превращает разрозненные усилия в целенаправленное движение по совершенствованию авторской точки зрения.

Завершается деловая игра подведением итогов, где основное внимание направлено на анализ ее результатов, наиболее значимых для практики. Однако

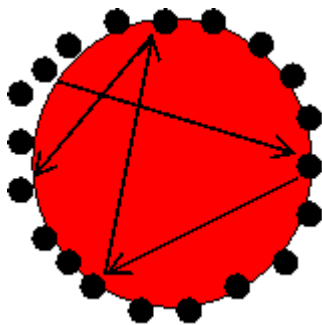
Источник: <http://pvsh-enu.narod.ru/>

завершающая фаза может быть расширена до рефлексии всего хода игры. Объектами такой рефлексии могут стать: динамика индивидуальных, групповых, межгрупповых траекторий движения мыслительных процессов; динамика образования коллективного мнения на основе изменений в межличностных отношениях; позиционность игроков и межпозиционные отношения и т. д.

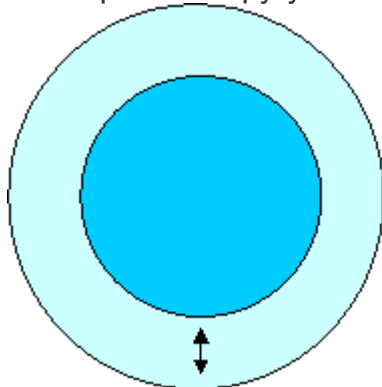
Если цель повышения квалификации руководителей высшей школы состоит в том, чтобы освоить действенные модели управления, апробировать новые проекты деятельности организации, то наиболее эффективным методом обучения является игровой. Именно деловая игра обладает возможностью воспроизведения, проектирования и моделирования деятельностно-ориентированных отношений, кооперативных коммуникативных связей с вовлечением представителей различных подсистем организации. Следовательно, у руководителей в процессе обучения развиваются не только организационные, но и методологические, игротехнические способности.

Главной отличительной чертой интерактивных методов обучения является инициативность учащихся в учебном процессе, которую стимулирует педагог из позиции партнера-помощника. Ход и результат обучения приобретает личную значимость для всех участников процесса и позволяет развить у учащихся способность самостоятельного решения проблемы.

Пространственное расположение группы



--- вопросы по кругу

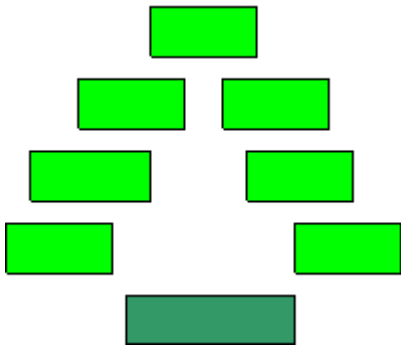


Большой круг (стулья по кругу)

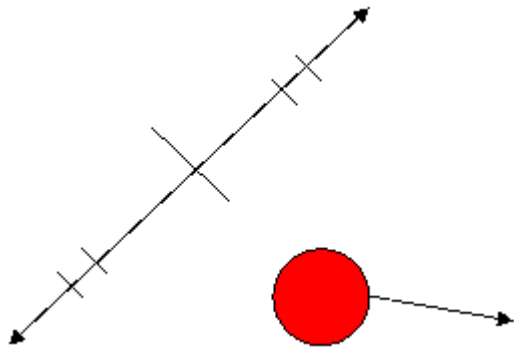
-большой круг (дети менее подготовленные)

- малый круг (дети – эксперты, более подготовленные)

Источник: <http://pvsh-enu.narod.ru/>

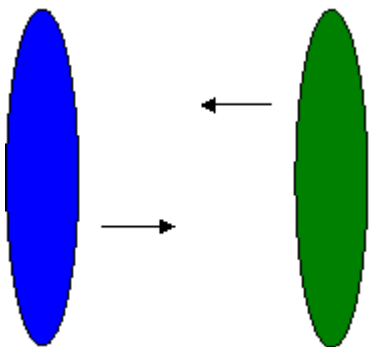


--- парты ёлочкой, работа в группах

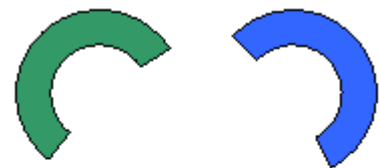


«живая линия»

эксперты.



--- дебаты



--- работа в группах