



**Министерство образования, науки и молодежной политики
Республики Коми**

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж
имени И.А. Куратова»**

КОЗНЯКОВА Р.И.

**СОВРЕМЕННЫЕ
СПОСОБЫ
АКТИВИЗАЦИИ
ОБУЧЕНИЯ**

СЫКТЫВКАР 2017

ББК 74.202.4

К 59

Печатается по решению научно-методического совета
«Сыктывкарского гуманитарно-педагогического колледжа имени И.А.
Куратова»

ОДОБРЕНА

Предметно-цикловой комиссией
преподавателей педагогических дисциплин

Протокол № ____ от _____ 2011 г.

Председатель

комиссии _____ Л.А.Морозова

УТВЕРЖДЕНА

научно-методическим советом
«Сыктывкарского гуманитарно-
педагогического колледжа
имени И.А. Куратова»

Протокол № ____ от «__» _____ 2011 г.

Председатель

совета _____ М.П.Герасимова

СОСТАВЛЕНА

в соответствии с Государственными требованиями
к минимуму содержания и уровню подготовки выпускника

***Заместитель директора колледжа
по учебной работе***

_____ ***Н.Г. Пундикова***

Автор

Р.И. Кознякова - преподаватель педагогических дисциплин

Рецензент

В.Б. Пружинская заместитель директора по информатизации

Переиздание 2017 года

ББК 74.202.4

© Кознякова Р.И 2017

© Сыктывкарский гуманитарно-педагогический колледж имени И.А. Куратова, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

1. Введение	6
2. Сущность активного обучения	8
3. Психолого-педагогические условия эффективности интерактивного обучения	9
4. Тренинг как форма комплексного использования интерактивных методов и приемов обучения.	10
5. Приложение	

ВВЕДЕНИЕ

Проблема активизации познавательной деятельности студентов всегда была одной из наиболее актуальных в теории и практике профессионального обучения. В поисках путей её решения педагоги осваивали различные современные способы активизации обучения исследовательские и поисковые методы, нестандартные формы проведения занятий, дидактические игры и т.п.

В последнее время особый интерес педагогов колледжа направлен на освоение активных и интерактивных методов обучения, основанных на деятельностных и диалоговых (внутри – и межгрупповых) формах познания. Сейчас уже для теоретиков и практиков образования очевидно, что главными факторами развития личности являются предметно-практическая деятельность и взаимодействие между людьми. Как показывает многолетний опыт работы в системе профессионального образования, обучение бывает эффективным и достигает хороших результатов, если:

- студенты открыты для обучения и активно включаются во взаимоотношения и сотрудничество с другими участниками образовательного процесса;

- получают возможность для анализа своей деятельности и реализации собственного потенциала;

- могут практически подготовиться к тому, с чем им предстоит столкнуться в ближайшее время в жизни и профессиональной деятельности;

- могут быть сами собой, не бояться выразить себя, допускать ошибки, при условии, что они не подвергаются за это осуждению и не получают негативной оценки.

Современная ориентация образования на формирование компетенций как готовности и способности человека к деятельности и общению предполагает создание дидактических и психологических условий, в которых обучающийся может проявить не только интеллектуальную и познавательную активность, но и личностную социальную позицию, свою индивидуальность, выразить себя как субъект обучения.

Обучающийся включается в процесс учебной деятельности с разной степенью активности. Г.И. Щукина выделяет **репродуктивно-подражательный**, **поисково-исполнительский** и **творческий** уровни активности учащихся, что соответствует одной из классификаций методов обучения. Т.И.Шамова также различает три уровня познавательной активности: **воспроизводящий**, **интерпретирующий** и **творческий**, положив в основу образ действия. Воспроизводящий уровень характеризуется стремлением студентов понять, запомнить, воспроизвести полученные знания, овладеть способами выполнения действий по образцу. Интерпретирующий уровень предполагает желание постичь смысл изучаемого, применить знания и освоенные способы деятельности в новых учебных условиях. Творческий же уровень предусматривает готовность

студентов к теоретическому осмыслению знаний, пониманию связей между предметами и явлениями, самостоятельному поиску решения проблем.

В зависимости от уровня познавательной активности обучающихся в учебном процессе различают пассивное и активное обучение.

При **пассивном обучении** студент выступает в роли объекта учебной деятельности. Обучающиеся при этом не сотрудничают друг с другом и не выполняют каких-либо проблемных, поисковых заданий.

При **активном обучении** в большей степени становится субъектом учебной деятельности, вступает в диалог с преподавателем, активно участвует в познавательном процессе, выполняя творческие, поисковые, проблемные задания. Осуществляется взаимодействие обучающихся друг с другом при выполнении заданий в паре, группе.

Источник активности большинство практиков и теоретиков ищут в самом человеке, его мотивах и потребностях.

Вторая группа исследователей ищет источники активности в естественной среде, окружающей человека, и рассматривает факторы, стимулирующие активность обучающихся. К таким факторам относятся:

- 1) познавательный и профессиональный интерес;
- 2) творческий характер учебно-познавательной деятельности;
- 3) состязательность;
- 4) игровой характер проведения занятий;
- 5) эмоциональное воздействие вышеназванных факторов.

Третий подход связывает источники активности с личностью преподавателя и способами его работы. В качестве способов активизации исследователи выделяют:

- проблемность, взаимообучение, исследование, индивидуализацию и самообучение, механизм самоконтроля и саморегулирования.

Четвертая группа авторов видит источник активности в формах взаимоотношения и взаимодействия преподавателя и обучающихся в рамках интерактивного обучения.

Интерактивное обучение является одним из современных направлений «активного социально-психологического обучения». Цель интерактивного обучения состоит не только в том, чтобы дать знания и навыки студентам, но и в том, чтобы создать базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится. Принципы этого подхода к обучению в колледже соответствуют основным принципам теории обучения взрослых в части обеспечения активного процесса обучения и участия в нем студентов, т.к. они запоминают информацию лучше всего тогда, когда активно вовлечены в решение практических задач и упражнений. Они помнят 20 % того, что слышат, 40 % того, что видят и слышат, и 80 % того, что слышат, видят и выполняют.

Использование интерактивного обучения включающее действия, помогут студентам выработать критическое мышление, попрактиковаться на реальных задачах и в выработке решений, приобрести навыки, необходимые для дальнейшей эффективной работы над аналогичными проблемами.

СУЩНОСТЬ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

Упражнения, эксперименты, практические задания с целью обучения составляют основную часть многих современных программ и методик обучения.

Практические задания дают студенту возможность перейти от пассивного потребления информации к активному участию в процессе познания.

Даже самый застенчивый тихоня или тот, кто испытывает страх перед публичным выступлением, получает шанс стать ценным членом группы и внести свой вклад в общий успех.

Обучение на практике известно с незапамятных времен, и в пользу его говорят слова, приписываемые известному китайскому философу:

«То, что я слышу, я забываю.

То, что я вижу, я запоминаю.

То, что я делаю сам, я понимаю».

(Конфуций)

Эмпирическое обучение задания могут способствовать более эффективному и интересному использованию времени обучения, к тому же делают обучение более практичным, близким к работе в современном мире: одно дело – делать что-то сами, и другое – сидеть и слушать лекцию.

В последнее время интерес учёных и практиков к активному обучению значительно возрос: чем это обусловлено?

1) Процессами демократизации: для демократического общества характерны договорные отношения между равноправными субъектами. Отношения подчиненности здесь заменяются отношениями партнерства. Социальные изменения привели к смене образовательной парадигмы, переходу от преимущественно регламентирующих, алгоритмизированных, программированных форм и методов организации дидактического процесса к развивающим, проблемным, исследовательским, поисковым, обеспечивающим рождение познавательных мотивов и интересов, условий для творчества в обучении.

2) Необходимостью практического решения проблемы мотивации активности обучаемых. Это достигается не только дидактическими методами и приёмами, но и использованием эффективных форм педагогического общения, созданием комфортной, стимулирующей атмосферы, уважением к личности учащегося. Как отмечает И.П. Смирнов, «умение общаться друг с другом и с обучаемыми станет, вероятно, одним из важнейших факторов, определяющих рейтинг педагогического коллектива учебного заведения».

3) Задачами, стоящими перед современным образованием. В концепции модернизации российского образования обозначено, что новое качество образования – это «ориентация образования не только на усвоение обучающимся определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, формирование современных ключевых компетенций в различных сферах жизнедеятельности».

Среди важнейших из этих компетенций можно отметить следующие:

- необходимо научиться действовать в рамках согласованных целей и задач;

- нужно уметь согласовывать свои действия с действиями партнера (учитывать мнение другого); научиться жить вместе: кооперироваться, идти как компромисс;

- следует учить самостоятельно развиваться, если имеющиеся способности не соответствуют современным требованиям.

Интерактивное обучение — это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и студента. Особенности этого взаимодействия состоят в следующем:

- пребывание субъектов образования в одном смысловом пространстве;
- совместное погружение в проблемное поле решаемой задачи, т. е. включение в единое творческое пространство;
- согласованность в выборе средств и методов реализации решения задачи;
- совместное вхождение в близкое эмоциональное состояние, переживание созвучных чувств, сопутствующих принятию и осуществлению решения задач.

Т.о., суть интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс организован таким образом, что практически все студенты оказываются вовлеченными в процесс познания, имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность студентов в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. При этом формируются необходимые компетенции студентов, востребованные сегодня на рынке педагогического труда.

К формам и методам активного обучения могут быть отнесены следующие: эвристическая беседа, презентации, дискуссии, «мозговая атака», метод «круглого стола», метод «деловой игры», конкурсы практических работ с их обсуждением, ролевые игры, тренинги, коллективные решения творческих задач, кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций), практические групповые и индивидуальные упражнения, моделирование производственных процессов или ситуаций, проектирование бизнес-планов и различных программ, групповая работа с авторскими пособиями, иллюстрированными материалами, обсуждение специальных видеозаписей, включая запись собственных действий; педагогическая студия, встречи с приглашенными специалистами, методы с использованием компьютерной техники и др.

Кроме того, в процессе обучения можно использовать такие формы работы, как групповые дискуссии, письменные изложения и сочинения, интервью, обучение молодых людей для работы со сверстниками по принципу «Равный - равному», просмотр и обсуждение видеофильмов и видеосюжетов, проведение различных акций и кампаний.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ

2.1. Создание благоприятного психологического климата.

При подготовке к занятию в активном режиме преподаватель должен обеспечить ряд процессов, являющихся важнейшими условиями его эффективной организации:

- создание благоприятного для обучения эмоционального климата и соответствующей учебно-пространственной среды;
- руководство диалоговым взаимодействием всех участников образовательного процесса;
- организацию продуктивной внутригрупповой и межгрупповой учебной деятельности;
- осуществление обратной связи с аудиторией, анализ причин успехов и неудач в совместной деятельности.

2.2. Организация межличностного диалога.

В основе активного обучения - непосредственный диалог обучающихся с преподавателем, друг с другом или с приглашенными на такие учебные занятия людьми, а также опосредованный диалог с автором учебника или компьютерной программы.

Диалог возникает на основе субъект - субъектных отношений, при равной позиции обучающего и обучающихся и является необходимым условием раскрепощения личности от формализованного традиционного процесса обучения. При использовании диалоговых форм обучения у каждого появляется возможность сравнивать себя с другими, выявлять свои сильные и слабые стороны, проверить личные жизненные и профессиональные ценности, сравнивая свои установки с установками других участников.

Основой любого активного метода является *бесконфликтность*, но иногда все же в группе возникают конфликтные ситуации, когда сталкиваются различные точки зрения, противоречия, которые заводят в тупик, делают невозможным прежний уровень отношений между людьми.

При разрешении конфликта важно, чтобы конфликтующие стороны поняли претензию и позицию противника. Важнейшее условие осуществлениия этого – так называемое *активное выслушивание*. Его суть состоит в том, чтобы убедиться в правильном понимании того, что говорится партнером. Для этого смысл его высказываний нужно изложить еще раз, своими словами. Контроль обеспечивается вопросом, правильно ли был понят смысл.

2.3. Рефлексивное подведение итогов.

Рефлексия (обращение назад, отражение) – это мыслительный процесс, направленный на анализ, понимание, осознание себя, своих задач, назначения.

Рефлексия может быть групповой и проводится по поводу занятия в целом, отдельного этапа или эпизода.

Важно, чтобы рефлексия проводилась на каждом занятии и чтобы в нее на первых порах включались все члены группы.

ТРЕНИНГ КАК ФОРМА КОМПЛЕКСНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ И ПРИЕМОВ ОБУЧЕНИЯ

Термином «тренинг» охватывается широкая область социально-психологической практики, пересекающейся с групповой психотерапией, психокоррекцией и обучением.

В основе тренинга лежит групповое взаимодействие – интеракция. Существуют разнообразные формы групповой работы: групповая психотерапия, группы опыта, тренинговые группы, группы активного обучения и т.п. Участники этих групп при содействии ведущего включаются в своеобразный опыт интенсивного общения, ориентированный на оказание помощи каждому в решении разнообразных психологических и профессиональных проблем, в самосовершенствовании.

Какие мероприятия предшествуют практическому заданию?

Эффективные практические задания не рождаются сами по себе. Подход тренера-консультанта, который, не утруждая себя предварительными размышлениями, вдруг решает в ходе тренинга «А почему бы нам не провести практическое занятие?», чаще всего авантюра, обреченная на провал.

Практическое задание должно соответствовать ситуации, а его положительный эффект должен быть самым высоким по сравнению с другими методами обучения.

Одно из обвинений, наиболее часто предъявляемых к тренингам – это надуманность, искусственность практического задания, оторванность их от реальной жизни и реальной деловой среды.

В психолого-педагогической литературе представлено достаточное количество готовых заданий. Преподавателю необходимо отобрать из них, соответствующие всем параметрам по теме (до того изучив достаточное количество литературы).

Что включает в подготовку к выполнению практических заданий? (для игротехники преподавателя)

- хорошо ознакомиться с заданием;
- если можно, отрепетировать;
- продумать вводную часть и инструкции к заданию;
- убедиться, что располагаем всеми ресурсами для выполнения заданий (канц. товары, оборудование);
- решить, как будем делить группы;
- хватит ли места в аудитории;
- уточнить время, необходимое для задания;
- продумать стратегию наблюдения;

- продумать, чем будет заниматься игротехник в то время, пока участники будут выполнять задание;
- решить, как будет контролироваться ход выполнения задания.

Какая технологическая цепочка выстраивается в проведении эффективного тренинга?

1. Проектирование педагогом проблемных ситуаций: определение целей, содержание методов и средств, состава творческих групп.

2. Постановка проблемы: актуализация противоречия, коллективное обсуждение целей, способов деятельности, создание творческих групп.

3. Работа по творческим микрогруппам.

4. Общее обсуждение, защита позиций каждой группы.

5. Организация рефлексии. Анализ познавательной и коммуникативной деятельности каждого и группы, коллектива в целом.

Каждый участник коллективной мыследеятельности осознает ценность деятельности, определяет собственное место в системе отношений, осмысливает свои способы взаимодействия с окружающим миром.

Часто при проведении тренингового занятия используют игровые методы. Они включают ситуационно-ролевые, дидактические, творческие, организационно-деятельностные, имитационные, деловые игры. Применение игровых методов, по мнению многих исследователей, чрезвычайно продуктивно.

На первой стадии групповой работы игры полезны как способ преодоления скованности и напряженности участников.

Благодаря игре интенсифицируется процесс обучения, усваиваются новые поведенческие навыки, тренируются и закрепляются вербальные и невербальные коммуникативные умения. Игра, пожалуй, как никакой другой метод эффективна в создании условий для самораскрытия, обнаружения творческих потенциалов человека.

КАК ПОДВЕСТИ ИТОГИ

ТЕХНИКИ ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ В АУДИТОРИИ

В игре все аспекты в равной степени важны и существенны, но если бы поставить необходимость выбора самого главного – то это был бы этап обмена мнениями или анализ. К сожалению, в силу разных причин тренеры-инструкторы часто либо сокращают, либо вовсе не проводят анализ игры, тренинга, практического задания.

Нельзя ограничивать обучение одними практическими играми. Необходимо отдавать должное время и внимание осмысливанию того, что произошло, с кем произошло, на кого и как это повлияло и какой получился результат.

Активное обучение предполагает обязательную обратную связь с обучающимися, учет их запросов по поводу содержания, способов совместной познавательной деятельности и характера атмосферы взаимодействия.

В практической психологии и педагогике накоплен большой арсенал техники получения обратной связи.

Что же такое обратная связь?

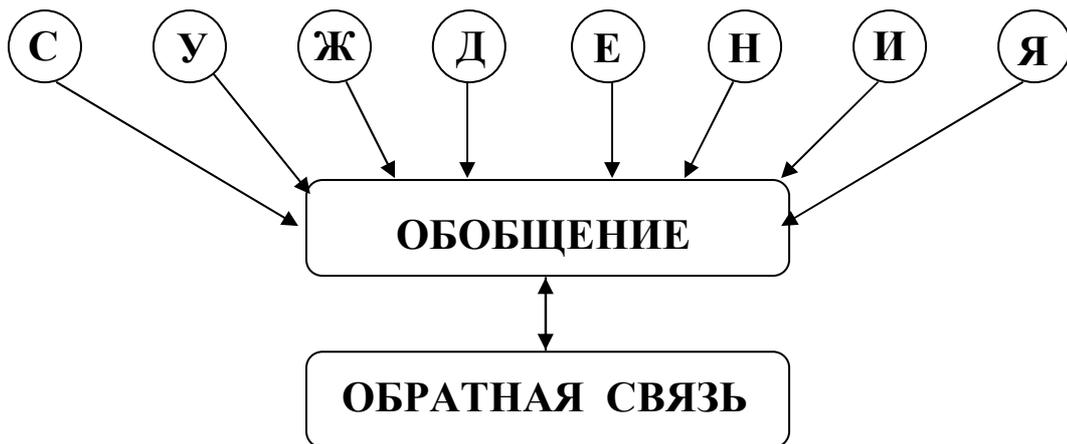
Воздействие преподавателя на слушателей, его указания, адресованная им информация – это прямая связь. Аудитория слушает, воспринимает слова педагога и перерабатывает их в своем сознании. Внешне эти процессы напрямую не проявляются.

Однако реакция на речь и действия преподавателя проявляется в мимике, позе, жестикуляции, вопросах, ответах и в каких-либо изменениях в поведении обучающихся. И если преподаватель замечает эти сигналы и правильно оценивает причины их возникновения, то появляется возможность скорректировать свою речь и поведение. Таким образом, **обратная связь** – это продукт анализа, рефлексии и наблюдения, получаемый преподавателем от себя и от партнеров по совместной деятельности. Обратная связь представляет собой форму межличностного взаимодействия, наши поведенческие и эмоциональные реакции.

Необходимость получения и применения обратной связи появляется при:

- планировании и анализе;
- проработке идеи и проектировании деятельности;
- продумывания содержания деятельности на предстоящий период;
- поиске, отборе, использовании методов, средств и приемов для решения задачи (проблемы);
- корректировке деятельности, отдельных действий, состояний, суждений;
- взаимодействии, взаимовосприятии.

Схема появления обратной связи.



Динамическое протекание обратной связи происходит в различных видах.
Виды обратной связи



Прямая (конкретная) обратная связь имеет четкого, известного адресата. Это может быть человек, ситуация действия, способ деятельности. Этот вид обратной связи эффективен при индивидуальной и парной работе.

При получении обратной связи у некоторых людей возникает внутреннее сопротивление, начинают действовать защитные механизмы. Люди с трудом расстаются со своими стереотипами, ценностями, установками. В такой ситуации следует использовать косвенную обратную связь: сказки, истории, мифы, басни, афоризмы, притчи и др. Они открывают доступ к фантазии, интуиции человека, его ассоциациям, аналогиям; не учатся мыслить в образах данной ситуации или проблемы. Кроме того, они помогают снять напряжение. Обратная связь в косвенной форме становится как бы посредником. Благодаря сказке, истории, анекдоту можно в щадящей форме передать то, на что человек в прямом разговоре реагировал бы иначе (возможно, проявлял агрессию, отрицал или игнорировал, отмалчивался).

При получении обратной связи важно соблюдать ряд условий:

- безоценочно принимать любые мнения, точки зрения, идеи;
- внимательно выслушивать каждого;
- позитивно подкреплять любые суждения или невербальные реакции;
- проверять понимание и уточнять непонятные моменты и детали;
- выразить благодарность за искренние, объективные оценки и суждения, за открытость;
- воспринимать ошибки как возможности нового, неожиданного взгляда на что-то привычное;
- независимость участников в принятии или отторжении обратной связи;
- возможность самостоятельно корректировать и контролировать собственное продвижение, изменение;
- поддержка всех эмоциональных проявлений и реакций;
- обязательно использовать информацию, полученную в результате обратной связи, реагировать на нее.

Формы обратной связи



При анализе деятельности по решению задачи возможна и следующая система вопросов к учащимся:

- Какие моменты в процессе решения представляли узловые этапы решения?
- Какой момент решения был самым важным?
- В чем состояла самая главная трудность?
- Что можно сделать лучше?
- Нет ли здесь приема, заслуживающего внимания?

РЕЗЮМЕ

Активное обучение – несомненно, интересное, творческое, перспективное направление нашей педагогики.

Наиболее важными качествами и умениями преподавателя становятся:

- коммуникабельность, развитие, коммуникативные умения, позволяющие найти подход к каждому участнику, заинтересованно и внимательно выслушать его, быть естественным, толерантным;
- умение организовать учебное пространство, располагающее к диалогу.

Подходы, описанные выше – универсальный: Можно использовать на любом предмете.

Литература

1. Загвязинский В.И. Теория обучения: Современная интерпретация \ М., 2001.
2. Зимняя И.А. Педагогическая психология \ М., 2002.
3. Панина Т.С., Вавилова Л.Н. Современные способы активизации обучения \ М.: Академия, 2008.
4. Педагогические технологии \ Под ред. В.С.Кукушина, Ростов-н\Д, 2002.
5. Шамова Т.И. Активизация учения школьников \ М., 1982.
6. Лесли Рей. Упражнения: схемы и стратегий.

Подходы к применению практических заданий Подготовительные мероприятия

Как только принято решение использования в курсе практического задания или заданий, об их количестве и месте в программе и даже имеете соответствующие ресурсы, необходимо быть готовым немедленно приступить к подготовительным мероприятиям по практическому внедрению задания.

Личный контрольный листок представляет собой полезный инструмент, где делаются пометки и отслеживаются необходимые мероприятия. Подобный контрольный листок может включать перечень следующих рекомендаций к действию:

- ознакомьтесь с заданием;
- испытайте задание на группе коллег;
- напишите краткую вводную часть и инструкции к заданию.
- убедитесь, что располагаете всеми ресурсами, необходимыми для выполнения этого задания;
- примите во внимание физические возможности участников;
- решите, каким образом вы будете выбирать членов группы, если в этом будет необходимость;
- проверьте, достаточно ли места для членов групп и подходит ли имеющееся помещение для размещения участников;
- проверьте факторы безопасности, если необходимо;
- уточните время, необходимое для задания;
- подготовьте устную презентацию для групп-участниц;
- продумайте вашу стратегию наблюдения;
- подумайте, чем вы будете заниматься в то время, пока участники будут выполнять задание;
- решите, как вы собираетесь контролировать ход выполнения задания;
- договоритесь с коллегами-участниками об обсуждении задания и его полезности (особенно в отношении нового задания) после применения.

Ознакомление с заданием

Худшее из всего, что может ожидать тренера-консультанта, — это представить задание и оказаться неспособным четко объяснить группе, что должно произойти; оказаться не в состоянии ответить на дополнительные вопросы участников по поводу задания; не суметь провести эффективное итоговое обсуждение по завершении задания. Все эти неудачи, как правило, следствие недостаточной подготовленности и осведомленности тренера в отношении практического задания. А эти явления часто имеют место оттого, что тренер-консультант берет готовый курс с готовым интересным заданием, а не подбирает его сам.

Опубликованные задания должны быть снабжены четкими и подробными инструкциями к ним: как их представлять, проводить, сколько времени следует им уделить, какое оптимальное количество участников в группе, сколько групп может участвовать одновременно и т. д. Необходимо подробно ознакомиться со

всеми этими аспектами до того, как представить задание группе и попросить его выполнить.

Приложение 2

Памятка для наблюдения за действиями членов группы во время игры

Наблюдателю необходимо записывать замечания по критическим и существенным событиям во время игры таким образом, чтобы сделать возможной обратную связь с участниками по завершении игры. Необходимо ни в коем случае не вмешиваться в игру — даже с устным замечанием.

Наблюдение за работой группы

Не пытайтесь записывать все, а только те аспекты, которые кажутся вам существенными:

1. Поняла ли группа цель задания?
2. Задавали ли дополнительные вопросы для разьяснения?
3. До какой степени участники игры были вовлечены в ее организацию?
4. До какой степени участники игры выражали свое мнение?
5. Насколько лидер следовал их предложениям?
6. Насколько участники игры были вовлечены в принятии окончательных решений?
7. Эффективно ли использовались знания, умение и оiwt участников?
8. Была ли предоставлена информация о прежнем опыте?
9. Как члены группы реагировали на действия лидера?
10. Насколько члены группы были мотивированы?
11. Насколько эффективны было общение группы?
- с лидером?
- друг с другом?
12. Все ли принимали активное участие в игре?
13. Каковы были положительные моменты действия группы?
14. Каковы были наименее удачные действия группы?
15. Была ли достигнута цель задания?
16. Как бы вы оценили деятельность группы по 6-балльной шкале: 6 — хорошо, 1 - неудовлетворительно?
17. Есть ли у вас какие-нибудь комментарии действий группы во время игры, когда ответственность несла группа?

Приложение 3

Возможная форма для обзора итогов работы группы над решением проблемы

Данная памятка служит не для того, чтобы бездумно ей следовать: нет необходимости задавать все эти вопросы, так как ответы на многие вопросы могут дать столько информации, что последующие вопросы станут бессмысленными. Пользуйтесь памяткой для того, чтобы в существующих временных рамках получить необходимую информацию.

Памятка опроса лидера

1. В чем, по-вашему, состояли особые цели игры?
2. Насколько, по-вашему, вы преуспели в достижении этих целей?
3. Каковы были основные проблемы, с которыми вам как лидеру пришлось столкнуться и как это произошло?
4. Каким образом вы преодолевали проблемы?
5. Что из сделанного вами помешало процессу?
6. Какие действия/какое поведение участников группы
 - помешало вам при выполнении задачи?
 - помогло вам в выполнении задачи?
7. Если бы вы были рядовым участником, как бы вы себя повели/ что бы вы сделали?
8. Если бы вам пришлось повторить игру, какие бы изменения вы внесли в действия группы?
9. Какие обучающие навыки, которые бы вы могли применить на своем рабочем месте, в личной жизни, с точки зрения вашего менеджера, вы приобрели в результате игры?

Памятка опроса члена группы

1. В чем, по-вашему, состояли особые цели игры?
2. Насколько лидер был ответствен за описание целей?
3. Насколько хорошо лидер разъяснил цели?
4. Насколько, по-вашему, вы преуспели в достижении этих целей?
5. Каким образом группа согласилась именно на такие методы действия?
6. Насколько были все члены группы вовлечены в достижение этого решения?
7. Каково было ваше личное участие?
8. Возникали ли какие-либо проблемы вследствие действий/поведения:
 - лидера?
 - других членов группы?
9. Как это произошло?
10. Как вы с ними боролись?
11. Насколько, по-вашему, была эффективна группа в данной игре?
12. Насколько, по-вашему, был эффективен лидер?
13. Если бы вам пришлось быть лидером группы, использовали бы вы другой подход к игре?
14. До какой степени вы были вовлечены в игру?
15. В какой степени вы себя ощущали частью группы?
16. Если бы игра повторилась, повели бы вы себя по-другому?
17. Какие обучающие навыки, которые бы вы могли применить на своем рабочем месте, в личной жизни, с точки зрения вашего менеджера, вы приобрели в результате игры?

Памятка для наблюдения за действиями председателя группы

/лидера во время игры

Вам как наблюдателю необходимо записывать замечания по критическим и существенным событиям во время игры таким образом, чтобы сделать возможной обратную связь с участниками по завершении игры. Ни в

кчем случае не вмешивайтесь в игру — даже с устным замечанием. Не пытайтесь записывать все, а только те аспекты, которые кажутся вам существенными:

1. Каким образом группе объяснили задание?
2. Была ли участникам дана возможность задать вопросы по разъяснению неясных моментов?
3. Каким образом были определены, если они не были установлены заранее?
4. Как была организована игра?

Приложение 4

Общие подходы к применению практических заданий

1. До каких пределов участникам была дана возможность высказывать свое мнение?
2. В какой мере лидер группы принимал эти предложения во внимание?
3. Каким образом и кем принимались окончательные решения?
4. Эффективно ли использовались человеческие и технические ресурсы?
5. Использовалась информация о предшествующем подобном опыте?
6. Как проводилась игра?
7. Каким образом и до каких пределов лидер мотивировал участников?
8. Насколько эффективно было общение лидера с группой?
9. Был ли задействован каждый участник игры?
10. Каковы были наиболее удачные аспекты лидерства?
11. Каковы были наименее удачные аспекты лидерства?
12. Была ли выполнена поставленная задача?
13. Как бы вы оценили деятельность лидера по 6-балльной шкале: 6 — хорошо, 1 — неудовлетворительно?
14. Любые другие комментарии по поводу происходящего во время игры, когда ответственность нес лидер.

Приложение 5

Тренинг «Имидж»

Цель тренинга – отработка устойчивого профессионального образа (в данном случае, преподавателя).

Идея – индивидуальная программа поведения в какой-то ситуации будет ломаться игротехником.

Ход тренинга.

I. Погружение.

Группа делится на 4 команды.

После приветствия ведущего и вступительного слова о важности образа, впечатления, которое произвел учитель при первой встрече с незнакомой группой, в отработке чего будет посвящено сегодняшнее занятие, группе предлагается выбрать из членов своей команды человека, который будет выполнять роль учителя.

Этап «Стыковка» (5 минут)

Приглашаются «назначенные» учителя, рассаживаются за первые столы перед командами. Дается время 2 минуты. «Учителя» пишут на листах о себе свои качества «Я в их глазах», команда выполняет задание «Она в наших глазах». После истечения времени сначала вслух читает «учитель», затем – команда, т.е. происходит «стыковка» или ее отсутствие, если мнения кардинально разные.

II. «Учитель» возвращается в свою команду. Все командой разрабатывается программа поведения учителя при I контакте с незнакомой учебной группой на 10 минут.

Отрабатывается содержание, методы, приемы. Предмет встречи берется произвольно. Время на данный этап - 15 минут.

III. Моделирование ситуации (до 20 мин.)

Во время работы команд игротехник предлагает на то время, когда команда будет играть роль «учеников», разыграть ситуацию. Примерные ситуации:

- а) готовится вечеринка; в) не ожидали, что будет этот преподаватель;
- б) равнодушие; г) класс перевозбужден – до урока была контрольная работа.

Это происходит параллельно основной подготовке.

Определяется очередность выступления «учителей, например

1 → 2 → 3 → 4 → 1

Определяется место работы команды – класса. Получается, что «учитель» работает лицом к «классу» и боком к основной группе, т.е. он виден всем (что важно при подведении итогов)

IV. Контакт.

Первая встреча «учителя» с коллективом в экстремальной ситуации не меньше 10 минут работы. По сигналу игротехника можно прекратить работу раньше, если видно, что контакт не состоялся и возникает конфликтная ситуация или, наоборот, с первых же минут встречи контакт с «классом» состоялся.

Примечание: «учителя», готовившие встречу во время работы своей команды вступают рядовыми «учениками» со своей командой.

V. Фикация биомоторики.

Работа по командам. В команду поступает схематический рисунок человека. На рисунке и рядом команда обозначает, как работал с группой учитель (речь, выражение лица, походка, мимика, жесты). К выступлению подготовить советы учителю, оценку решения задачи I встречи, свой вариант.

Если на занятии была видеозапись работы «учителя», то, конечно, нужно обратиться к ней.

VI. Обмен мнениями. Рефлексия.

Свободный обмен впечатлениями о занятии или ответ на предложенный игротехником вопрос, например, «Сегодня я понял(а), что...». Надо обязательно дать высказаться «учителям», чтобы у них не осталось гнетущего впечатления, если выступление их было неудачным.

VII. Выгрузка.

Чтобы стереть неприятные ощущения, предлагается психологическое задание на произвольную тему, например, предлагается список существительных (оформлять в столбик):

Яйцо –	Пыль –
Пень –	Мост –
Зерно –	Ягода –
Палец –	Стол –
Билет –	Сова –
Песня –	Ручка –
Воздух –	Вода –
Металл –	Игра –
Выстрел –	Машина –
Лицо –	Лес –

За 1 минуту написать логические пары. Кто больше?