



Методы интерактивного обучения

РЕПОЗИТОРИЙ ИИИ ГПУ

Государственное учреждение образования
«Институт переподготовки и повышения квалификации»
МЧС Республики Беларусь

Методы
интерактивного
обучения
практическое руководство

2-е издание, дополненное

Светлая Роща 2013

Упражнение 1 «ПРОБЛЕМА-РЕШЕНИЕ»	30
Упражнение 2 «ДИАГРАММА ВНУТРЕННИХ ВЗАИМОСВЯЗЕЙ»	31
2.4.1.2. Case Study Method (Нахождения проблемы).....	32
2.4.1.3. In-Basket-Exercise-Method (Почтовая корзина).....	32
2.4.1.4. Stated Problem Method (Оценка решения).....	33
Упражнение НПП (новизна, привлекательность, пригодность).....	33
2.4.1.5. Incident Method (Поиск информации).....	33
2.4.1.6. Project Method (Проектирование) или Junior Mentoring & Consulting in Experiential Life Cases (Консультирование в реальных случаях).....	34
2.4.2. «Микрофон», «Спички».....	34
2.4.3. «Немая дискуссия».....	35
2.4.4. «Дипломатия».....	36
2.4.5. «Пресс».....	37
2.4.6. «Выбирай».....	37
2.5. Интерактивные методы для организации проверки знаний.....	40
2.5.1. «Бумеранг».....	40
2.5.2. «Снежный ком».....	41
2.6. Рефлексивные методики.....	41
2.6.1. «Градусник».....	41
2.6.2. «Больше-лучше» (Вопросы-ответы).....	41
2.6.3. «Работа с ожиданиями».....	42
Упражнение «Сад».....	42
2.6.4. «График».....	43
2.6.5. «Одни вопросы».....	43
2.6.6. «Рефлексивная мишень».....	44
2.6.7. «Спроси ведущего».....	45
2.6.8. «Дерево настроения».....	46
Литература	48

Введение

Психологические особенности взрослых, специфика их образовательных целей и мотивации, возможности и ограничения познавательной деятельности, влияние сформировавшихся стереотипов диктуют необходимость пересмотра взглядов на обучение взрослого человека. Способность человека успешно обучаться на протяжении всей жизни обеспечивает возможность адаптироваться к меняющимся жизненным условиям через включение в образовательные процессы.

Предлагаемое практическое руководство – это обобщение опыта интерактивного обучения слушателей переподготовки и повышения квалификации. Руководство имеет как практическое, так и теоретическое назначение и состоит из двух глав. Первая представляет собой научный анализ интерактивного обучения как современного направления активизации познавательной деятельности обучающихся. Здесь рассмотрены такие понятия как интеракция (с психологической, социологической и педагогической позиций), проанализированы причины интереса ученых и практиков к интерактивному обучению, выявлены задачи и принципы интерактивного обучения. Вторая глава - практико-ориентированная. Она разделена на части, в которых интерактивные методы и приемы представлены в следующей классификации: методы для организации взаимодействия, методы направленные на актуализацию, воспроизведение, осмысление, закрепление знаний, умений и навыков, методы используемые в процессе лекционных занятий, дискуссионные методы, методы для организации проверки знаний и рефлексивные методики.

Цель практического руководства - помочь тем, кто начинает работать самостоятельно в качестве специалистов, руководителей образовательных мероприятий. Предлагаемые материалы помогут сориентироваться в выборе методов работы, остановиться на тех, которые лучше всего подходят для данной категории слушателей (целевой группы), соответствуют задачам, которые ставят перед собой руководитель и группа, подходят месту и времени проведения занятия.

Практическое руководство носит информационно-методический характер. Описание методик представлено по следующему алгоритму: цель методики, предполагаемое время проведения, необходимое оборудование, алгоритм проведения. При необходимости даны примечания, в которых рассматривается вариативность использования предложенной методики.

Разрабатывая практическое руководство, авторы опирались на нормативную документацию, а также публикации исследователей по проблеме интерактивного обучения учащихся: С.С. Кашлева, Е.С. Полат, А.П.Панфиловой, И.В. Шеститко, К. Фопеля, С.Б. Ступиной и др..

Практическое руководство может использоваться в образовательном процессе системы дополнительного образования взрослых.

Глава I. Интерактивное обучение как современное направление активизации познавательной деятельности обучающихся.

Проблема активизации познавательной деятельности, развития самостоятельности и творчества обучающихся была и остается одной из актуальных задач педагогики. Современная ориентация образования на формирование компетенций как готовности и способности человека к деятельности и общению предполагает создание дидактических и психологических условий, в которых участник образовательного процесса может проявить не только интеллектуальную и познавательную активность, но и личностную социальную позицию, свою индивидуальность, позволяющую выразить себя как субъект обучения.

В зависимости от уровня познавательной активности в учебном процессе различают пассивное и активное обучение. При **пассивном обучении** обучающийся выступает в роли объекта учебной деятельности: он должен усвоить и воспроизвести материал, который передается ему преподавателем или другим источником знаний. Обычно это происходит при использовании лекции-монолога, чтении литературы. Обучающиеся при этом, как правило, не сотрудничают друг с другом и не выполняют каких-либо проблемных, поисковых заданий.

При активном обучении слушатель 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.

Одним из современных направлений «активного обучения» является интерактивное обучение. В отечественной педагогической литературе оно пока еще недостаточно описано.

ИНТЕРАКЦИЯ (в психологии) – это способность взаимодействовать или находиться в режиме диалога с кем-то (чем-то).

ИНТЕРАКЦИЯ (в социологии) – процесс, при котором индивиды в ходе коммуникации в группе своим поведением влияют на других индивидов, вызывая ответные реакции.

ИНТЕРАКЦИЯ (в педагогике) – способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности обучающихся, в ходе которого все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, решают проблемы совместно, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем.

Задачи преподавателя-ведущего в интерактивной технологии:

- направление и помощь процессу обмена информацией;
- выявление многообразия точек зрения;
- обращение к личному опыту участников;
- поддержка активности участников;
- соединение теории и практики;
- взаимообогащение опыта участников;
- облегчение восприятия, усвоения, взаимопонимания участников;
- поощрение творчества и самостоятельности участников.

Интерактивное обучение предполагает отличную от привычной логику образовательного процесса: не от теории к практике, а от формирования нового опыта к его теоретическому осмыслению через применение. Опыт и знания участников образовательного процесса служат источником их взаимообучения и взаимообогащения. Делясь своими знаниями и опытом деятельности, участники берут на себя часть обучающих функций преподавателя, что повышает их мотивацию и способствует большей продуктивности обучения. Интерактивная модель обучения наиболее эффективна в дополнительном образовании взрослых, поскольку взрослые имеют большой жизненный и профессиональный опыт.

В последнее время интерес ученых и практиков к интерактивному обучению значительно возрос. Чем это обусловлено?

Во-первых, 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».

Во-вторых, необходимостью практического решения проблемы мотивации активности обучаемых. Это достигается не только дидактическими методами и приемами, но и использованием эффективных форм педагогического общения, созданием комфортной, стимулирующей атмосферы, уважением к личности учащегося.

В-третьих, задачами, стоящими перед современным образованием, обозначено, что новое качество образования — это «ориентация образования не только на усвоение обучающимся определенной суммы знаний, но и на развитие его личности, его познавательных и созидательных способностей», получение опыта самостоятельной деятельности и личной ответственности, формирование

современных ключевых компетенций в различных сферах жизнедеятельности. Среди важнейших из этих компетенций можно отметить следующие компетенции:

- 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 на компромисс;
- следует уметь самостоятельно развиваться, если имеющиеся способности не соответствуют современным требованиям.

Формирование компетенций возможно только через соответствующий опыт деятельности и общения, и такой опыт может быть получен именно в режиме интерактивного обучения.

Принципы интерактивного обучения:

- диалогическое взаимодействие;
- работа в малых группах на основе кооперации и сотрудничества;
- активно-ролевая (игровая) деятельность;
- тренинговая организация обучения.

При интерактивном обучении педагог выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации. Центральное место в его деятельности занимает не отдельный учащийся как индивид, а группа взаимодействующих учащихся, которые стимулируют и активизируют друг друга.

Интерактивное обучение одновременно решает три задачи:

- учебно-познавательную (предельно конкретную);
- коммуникационно-развивающую (связанную с общим эмоционально-интеллектуальным фоном процесса познания);
- социально-ориентационную (результаты которой проявляются уже за пределами учебного времени и пространства).

Что дает внедрение интерактивного режима различным субъектам образовательного процесса?

Конкретному обучающемуся:

- опыт активного освоения учебного содержания во взаимодействии с учебным окружением;
- развитие личностной рефлексии;
- освоение нового опыта учебного взаимодействия, переживаний;
- развитие толерантности.

Учебной микрогруппе:

- развитие навыков общения и взаимодействия в малой группе;
- формирование ценностно-ориентационного единства группы;

- поощрение к гибкой смене социальных ролей в зависимости от ситуации;
- принятие нравственных норм и правил совместной деятельности;
- развитие навыков анализа и самоанализа в процессе групповой рефлексии;
- развитие способности разрешать конфликты, способности к компромиссам.

Системе «преподаватель — группа»:

- нестандартное отношение к организации образовательного процесса;
- многомерное освоение учебного материала;
- формирование мотивационной готовности к межличностному взаимодействию не только в учебных, но и во внеучебных ситуациях.

Эффективность интерактивного обучения:

- интенсификация процесса понимания, усвоения и творческого применения знаний при решении практических задач за счет более активного включения обучающихся в процесс не только получения, но и непосредственного (здесь и теперь) использования знаний;
- повышает мотивацию и вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем, что дает эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников, побуждает их к конкретным действиям;
- обеспечивает не только накопление знаний, умений, навыков, способов деятельности и коммуникации, но и раскрытие новых возможностей обучающихся, является необходимым условием для становления и совершенствования компетентностей через включение участников образовательного процесса в осмысленное переживание индивидуальной и коллективной деятельности для накопления опыта, осознания и принятия ценностей;
- изменяет не только опыт и установки участников, но и окружающую действительность, так как интерактивные методы обучения являются имитацией интерактивных видов деятельности.

Интерактивное обучение широко используется в обучении взрослых. Это обусловлено характеристиками самих взрослых обучающихся, целями образования взрослых, особенностями андрагогической модели. Взрослый человек — это лицо, обладающее физиологической, социальной, нравственной зрелостью, экономической независимостью, жизненным опытом и уровнем самосознания, достаточным для ответственного самоуправляемого поведения. У каждого обучающегося есть собственная система ценностей, свои ожидания относительно процесса обучения, личная мотивация, свой социальный контекст. Взрослые избирательно реагируют на педагогические воздействия, готовы сделать осознанный запрос по поводу содержания и способов своего обучения и

взять на себя ответственность за это. При этом обучение не является для данной категории основной деятельностью, оно рассматривается им как средство для разрешения жизненных и профессиональных проблем. У них сформированы коммуникативные умения, достаточные для обеспечения возможности позитивного межсубъектного взаимодействия.

Все вышеперечисленные особенности обучающихся свидетельствуют о том, что обучение взрослых — более сложный процесс, чем обучение детей, и, согласно постулатам андрагогики, этот процесс должен быть организован особым образом.

Основными отличиями андрагогической модели обучения от педагогической являются, во-первых, реальная, а не декларируемая совместная деятельность обучающихся и обучающихся на всех этапах образовательного процесса; во-вторых, использование богатого опыта взрослых обучающихся как источника обучения; в-третьих, широкое применение активных и интерактивных технологий обучения, обеспечивающих максимальную самостоятельность и активность взрослых при обучении.

Исследования показывают, что взрослый человек «держится» за свои ценности, жизненные и профессиональные стереотипы до тех пор, пока на деятельностном уровне не осознает необходимости и продуктивности отказа от некоторых из них. Интерактивное обучение способствует активизации передового опыта, обмену знаниями и опытом, становлению нового профессионального мышления, приобретению конструктивной позиции в отношении нововведений, пробуждению чувства нового, творческому подходу к использованию чужого опыта, формированию критической самооценки собственной практики и т. п.

Творческие мастерские, мастер-классы, «круглые столы», дискуссии, проектные семинары, кейс-технологии, разбор деловой документации, ролевые и деловые игры, имитирующие профессиональные ситуации, способствуют выработке новых взглядов, формированию умений и навыков, моделированию своего нового опыта, коррекции негативных установок. [15]

Глава II. Интерактивные методы и приемы.

2.1. Интерактивные методы для организации взаимодействия

2.1.1. «Facebook»

Цель: знакомство участников, создание доброжелательной атмосферы в коллективе.

Время: около 45 минут

Оборудование: контуры карты мира (если мероприятие международное) или конкретной страны (если локальное), формы для профайла, яркие плотные нитки, липучка.

Алгоритм проведения:

Слушателям предлагается заполнить свой «профайл» (альбомная страница А4 с вопросами и местом для личного фото), который содержит следующую информацию о них: имя, фамилия, адрес электронной почты, профессия, девиз, увлечение, область, в которой является экспертом. Дополнительно к этому могут даваться 1-2 пункта, связанных с темой образовательной программы.

Желательно, чтобы у участников к началу обучения на руках были свои фотографии, которые приклеиваются рядом с информацией о себе. Если фотографий нет, но техника позволяет, их можно сделать до начала занятия. Если такая возможность отсутствует, то на месте предполагаемого фото можно нарисовать свой портрет.

Слушатели по очереди подходят к карте, маркером отмечают страну (или город, местность), которую они представляют, и зачитывают содержание профайла. Саму карточку вешают за пределами карты, прикрепляя к ней нитку, которую протягивают к тому городу (региону, стране), из которой приехал слушатель.

Примечание: если слушатели из одного города, но представляют разные учреждения, можно нарисовать карту города и примерное месторасположение этих учреждений. [5]

2.1.2. «Круг знакомств»

Цель: знакомство участников, создание доброжелательной атмосферы в коллективе.

Время: около 45 минут, в зависимости от количества слушателей.

Оборудование: специального оборудования не требуется.

Алгоритм проведения:

Слушателям предлагается в течение 5 минут подготовить рассказ о себе, который содержит следующую информацию: имя, фамилия (по желанию),

профессия, девиз, увлечение, почему выбрали данную профессию, настроение на данную минуту.

Слушатели по очереди рассказывают о себе. [27]

2.1.3. «Имя и жест»

Цель: знакомство участников, создание доброжелательной атмосферы в коллективе, установление коммуникаций, оперативное включение в деятельность слушателей, развитие их зрительной памяти.

Время: около 45 минут, в зависимости от количества слушателей.

Оборудование: специального оборудования не требуется.

Алгоритм проведения:

1. Участники садятся (становятся) в круг, чтобы хорошо видеть всех и каждого.

2. Слушатели становятся в круг, по очереди называют свое имя и показывают жест (первый называет свое имя и показывает жест, второй называет имя первого участника и показывает его жест, затем называет свое имя и показывает свой жест ... и так по кругу, последний называет имена и показывает жесты всех, затем называет свое имя и показывает свой жест). [11]

2.1.4. «Квадрат»

Цель: знакомство участников, создание доброжелательной атмосферы, создание команды.

Время: 25 минут.

Оборудование: специального оборудования не требуется.

Алгоритм проведения:

Слушатели становятся в круг (можно в произвольном порядке). Выбирается один человек в качестве наблюдателя, цель которого помогать ведущему (преподавателю) смотреть за происходящим: чтоб не нарушались правила (нельзя открывать глаза, разговаривать можно), за эмоциями и поведением слушателей.

Оставшиеся слушатели должны с закрытыми глазами сформировать квадрат.

Примечание: данное упражнение можно использовать для определения ориентации в пространстве и поведения слушателей в непривычных условиях; для выявления лидеров группы. [13]

2.1.5. «Интервью»

Цель: знакомство участников, создание доброжелательной атмосферы, создание команды.

Время: около 45 минут, в зависимости от количества слушателей.

Оборудование: тетради, ручки, атрибуты жеребьевки.

Алгоритм проведения:

Преподаватель:

- предлагает участникам определить себе собеседника – интервьюера (можно при помощи жребия);
- объявляет 3-5 вопросов для интервью;
- объясняет условие: создав пары собеседников, слушателям необходимо будет в течение 5 минут обменяться информацией по предлагаемым вопросам (информацию можно фиксировать в тетради), далее поочередно каждый должен представить полученную информацию о собеседнике. [24]

2.1.6. «Машина»

Цель: развитие сотрудничества, умения работать в команде.

Количество участников: до 10 человек.

Время: 10-15 минут.

Оборудование: специального оборудования не требуется.

Алгоритм проведения:

Участники должны построить машину, которая не существует, используя свое тело. Каждый из них должен внести в устройство машины свой вклад. До начала упражнения участникам не разрешается выработать стратегию и обсуждать проект машины. Кто-то из группы начинает, произнося какое-либо повторяющееся действие и определенный звук. Остальные дополняют механизм своими действиями, которые должны сочетаться с тем, которое производит первый участник. Всё это продолжается до тех пор, пока машина не будет построена. Машина должна "уметь" разгоняться двигаться и тормозить синхронно. Вы можете попросить кого-нибудь из игроков "выйти из строя", и "машина" должна "отреагировать". В постройке машины не должно быть лидера. Важно, чтобы каждый участник реагировал на изменения, происходящие с машиной.

Вопросы для анализа:

1. Удалось ли построить синхронно работающую машину?
2. Был ли в этом процессе лидер или вы работали командой? Почему?
3. Что требовалось от каждого участника для того, чтобы машина работала синхронно?
4. Сколько времени потребовалось для создания машины?
5. Как можно было бы ускорить этот процесс? [18]

2.1.7. «By my bootstraps» («Ремни моих сапог»)

Примечание: ниже представлен вариант метода, используемый немецким тренером Надей Плотте для проработки содержательных аспектов, связанных с блоком "Социальное неравенство и дискриминация", в рамках семинаров по теме "Образование для демократии".

Литература

1. Игра в тренинге. - 2-е изд. - СПб.: Питер, 2011. - 208 с.: ил. - (Практическая психология).
2. Игра в тренинге. Личный помощник тренера. - СПб.: Питер, 2011. - 368 с.: ил. - (Практическая психология).
3. Интерактивное взаимодействие в обучении учащихся : прогр.-метод. комплекс для слушателей целевых курсов повышения квалификации ИПК и ПК БГПУ / А.И. Андарало [и др.]; под общ. ред. В.В. Граковой, Т.А. Шингирей. - Минск : БГПУ, 2010. - 100 с.
4. Метод «By my bootstraps» («Ремни моих сапог») // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2006. - № 7. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
5. Метод «Facebook» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2010. - № 17. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
6. Метод «Выбирай» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2005. - № 5. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - 05.01.2012
7. Метод «Дипломатия» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2005. - № 4. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
8. Метод «Немая дискуссия» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2005. - № 4. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
9. Метод «Прес» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2005. - № 4. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
10. Методы «Микрофон, спички» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2005. - № 4. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
11. Обучаем иначе. Стратегия активного обучения / Е.К. Григальчик [и др.]. - Минск: БИП-С, 2003. - 180 с.
12. Шершнева, З.А. Организация летнего отдыха детей и подростков: учебно-методическое пособие для специалистов, работающих в детском летнем оздоровительном лагере / З.А. Шершнева, Л.А. Мартынова; ГУО «Минск. обл. ин-т развития образования». - Минск: МОИРО, 2009. - 92 с.
13. Панфилова, А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персон / А.П. Панфилова. - М.: Знание, 2003. - 535 с.
14. Пуйман, С.А. Практикум по педагогике: пособие / С.А. Пуйман, В.В. Чечет. - Минск: ТетраСистемс, 2003. - 176 с.
15. Ступина С.Б. Технологии интерактивного обучения в высшей школе: учебно-методическое пособие / С.Б. Ступина. - Саратов, 2009. - 52 с.
16. Кашлев, С.С. Технология интерактивного обучения / С.С. Кашлев. - Мн.: Белорусский верасень, 2005. - 196 с. - (Педагогика, обращенная в завтра).

17. Упражнение «Диаграмма внутренних взаимосвязей» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2009. - № 15. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
18. Упражнение «Машина» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2007. - № 11. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
19. Упражнение «НПП» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2008. - № 13. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
20. Упражнение «Обмен карточками» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2004. - № 1. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - 05.01.2012
21. Упражнение «Проблема-решение» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2011. - № 19. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
22. Упражнение «Сад» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2010. - № 17. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
23. Упражнение «Цветное джакузи» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2007. - № 11. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
24. Упражнение «Цена времени» // Адукатар [Электронный ресурс]. - 2008. - № 13. - Режим доступа: <http://www.adukatar.net>. - Дата доступа: 05.01.2012.
25. Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / К. Фопель; пер. с нем. - М.: Генезис, 2002. - 400 с.
26. Фопель, К. Технология ведения тренинга. Теория и практика / К. Фопель; пер. с нем. - М.: Генезис, 2003. - 272 с. - (Все о психологической группе).
27. Шеститко, И.В. Эффективные способы создания временного учебного коллектива слушателей на курсах повышения квалификации / И.В. Шеститко, Е.С. Шилова // Современное состояние и пути развития системы повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров: материалы научно-практической конференции, Минск, 19 мая 2011 г. / редкол.: М.Е. Кобринский (гл. ред.) - Минск, 2011. - С. 100 - 102.
28. Шеститко, И.В. Организация рефлексивной деятельности учащихся: теория и практика / И.В. Шеститко // Печатковая школа. - 2011. - № 1. - С. 26-29, № 2 - С. 17-20, № 4 - С. 9-11, № 7 - С. 12-15, № 12 - С. 5-7.