

18 сентября 2018 г. 15.00

«Методика коллективной творческой деятельности в развитии интеллектуальных способностей учащихся (на примере проектной деятельности)»

Шестернинов Евгений Евгеньевич
– кандидат педагогических наук, Заслуженный учитель Российской Федерации.

Проект. Проектная деятельность.

В отечественной практике понятие «проект» до недавнего времени использовалось преимущественно в технической сфере. Под ним обычно подразумевалась разработка документации для создания каких-либо изделий или сооружений.

Сам процесс разработки назывался проектированием.

В зарубежных странах для обозначения данного процесса проектирования используется другой термин – design (дизайн, проектирование здания, разработка изделия), а понятие project (проект) трактуется более широко.

В настоящее время практически любая научно-исследовательская деятельность связана с выполнением проектов. Проекты разрабатываются почти во всех сферах деятельности – общественной, политической, международной, технической, кинематографической, театральной, литературной и др.

Существует ряд определений понятия «проект», каждое из которых имеет право на существование.

Энциклопедический словарь: «Проект (от латинского – брошенный вперёд)»

1) совокупность документов (расчетов, чертежей) для создания какого-либо сооружения или изделия; 2) предварительный текст какого-либо документа; 3) замысел, план.

США, Институт Управления Проектами (PMI): «Проект – некоторое предприятие, имеющее целью создание уникального продукта или услуги, ограниченное во времени».

Великобритания, Английская Ассоциация проект-менеджеров: «Проект – это отдельное предприятие с определёнными целями, часто включающими требования к времени, стоимости и качеству достигаемых результатов».

Германия, DIN 69901: «Проект – это предприятие (намерение), которое в значительной степени характеризуется неповторимостью условий в их совокупности, например:

- Заданные цели
- Временные, финансовые, людские и другие ограничения
- Разграничения от других намерений
- Специфическая для проекта организация его осуществления»

Мировой Банк, «Оперативное руководство»

№2.20: «Понятие «проект» обозначает комплекс взаимосвязанных мероприятий, предназначенных для достижения (в течение заданного периода времени и при установленном бюджете) поставленных задач с чётко определёнными целями».

ГОСТ Р ИСО 9000-2001: «Проект – это уникальный процесс, состоящий из совокупности скоординированной и управляемой деятельности (с начальной и конечной датами). Он предпринят для достижения цели, соответствующей конкретным требованиям (ограничения по срокам стоимости и ресурсам)».

Проект – это ограниченное по времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и специфической организации.

Проект как механизм управления деятельностью.

Проектирование – определение и обоснование направленной деятельности системы в целом и её различных звеньев, целей, задач, а также путей их реализации. Функция проектирования призвана обеспечить целенаправленную деятельность, и предполагает формирование цели и разработку программы, в соответствии с которой цель будет достигнута.

Проектирование – системно-деятельностный подход в его развитой форме. Только в нём возможно построить ситуацию как особое мыследеятельностное пространство, где могут быть сформированы условия и средства перехода той или иной системы из одного состояния в другое. При этом само проектирование необходимо рассматривать, как минимум, в трёх аспектах:

1. Как целенаправленную деятельность по совершенствованию;
2. Как средство становления и оформления субъекта проектировочной деятельности;
3. Как рефлексивное оформление средств проектирования.

Таким образом, в общем, проектирование есть не только *идеальное промысливание*, но и *практическое воплощение* того, чего нет, но оно возможно и должно быть. Эти два момента позволяют отличить разработку проекта (детализация исходной идеи) от собственно проектирования (его практической реализации и рефлексивного соотнесения её последствий с исходным замыслом).

Проект необходим для управления
планомерной деятельностью, направленной на
получения желаемого результата.

**ЗАМЫСЕЛ → ВНУТРЕННЯЯ ЭКСПЕРТИЗА →
ПЛАНИРОВАНИЕ → ВНЕШНЯЯ ЭКСПЕРТИЗА →
ДОРАБОТКА ПРОЕКТА → РЕАЛИЗАЦИЯ →
РЕФЛЕКСИЯ → РЕЗУЛЬТАТ → ВНЕШНЯЯ
ЭКСПЕРТИЗА → РЕФЛЕКСИЯ**

Проективность – образовательная
тенденция будущего.

На каждом этапе проектной деятельности нужна экспертиза деятельности и результатов.

Внутренняя экспертиза и внешняя.

Рефлексия деятельности.

Предпроектное задание, обсуждение.

ТЗ – обсуждение на понимание, уточнение.

Проект – экспертиза внутренняя и внешняя.

По ходу – изготовление продукта.

Корректировка на основе предварительно полученных результатов и их совершенствования.

На всех этапах проектной деятельности необходимо владеть навыками рефлексии.

Это неотъемлемая часть проектной деятельности.

Проектирование – процесс коллективный, коммуникативный, интерактивный.

Поэтому необходимо использовать опыт советской и мировой педагогики в данном вопросе.

Э. Деминг, И.П. Иванов.

Структура проекта

1. Тема. Актуальность. (ТЗ) Обоснование выбора темы.
2. Обоснование важности решения данного вопроса. Актуальность, изучение опыта. Сильные и слабые стороны проекта.
3. Цель. Желаемый результат.
4. Задачи
5. Моделирование результата.
6. Состав участников проекта (целевая группа) и распределение обязанностей между ними. Авторы проекта.
7. Благополучатели.
8. Партнёры проекта
9. Этапы реализации проекта
10. Методы работы над проектом
11. Ресурсы проекта
12. Бизнес-план
13. Бюджет. Сроки. М...

Составляющие проекта деятельности	Решаемый вопрос	Вид
Проблема проекта	«Почему?» (это важно для меня лично)	Актуальность проблемы – мотивация
Цель проекта	«Зачем?» (мы делаем этот проект)	Целеполагание
Задачи проекта	«Что?» (для этого мы делаем)	Постановка задач
Риски и их преодоление	Каким образом?	Предположение
Ресурсы (человеческие и материальные)	Какие?	Выявление
Бюджет (бизнес-план)	Сколько?	Расчёт
Методы и способы	«Как?» (мы это можем сделать)	Выбор способов, методов, планирование
План	Из чего?	Создание плана действий
Анализ плана	Насколько....?	Защита результатов подготовительного этапа
Распределение обязанностей	Кому? Какие?	Подготовка к реализации проекта
Результат	«Что получится?» (как решение проблемы)	Ожидаемый результат
Последствие	Какое?	Обсуждение итогов презентации проекта

Актуальность проблемы

В условиях развития информационного общества особую актуальность приобретает задача повышения познавательной активности и самостоятельности учащихся в решении сложных жизненных проблем.

В условиях уменьшения количества часов на изучение программ по предметам естественно-научного цикла, при сохранении объема ее содержания, возникает потребность в радикальном изменении подходов в обучении учащихся.

Как организовать процесс обучения так, чтобы учащиеся воспринимали науки как нужную и востребованную жизнью ценность, как часть мировой культуры, необходимую для формирования целостной картины мира?

В ходе инновационного поиска мы пришли к пониманию того, что для построения образовательного процесса, опирающегося на потребности, способности и возможности всех его субъектов, нам нужны деятельностные, групповые, игровые, ролевые, практико-ориентированные, проблемные, рефлексивные формы и методы обучения.

Необходимо создавать условия для развития естественной познавательной активности ребенка и его самореализации через накопление индивидуального опыта.

Среди современных методик и технологий наиболее перспективным, с нашей точки зрения, является **метод проектов**, позволяющий обеспечить смену приоритетов с усвоения готовых знаний на активную самостоятельную, познавательную деятельность каждого ученика самостоятельно конструировать свои знания и ориентироваться в информационном пространстве, развитие творческого мышления.

В чем мы видим преимущества метода проектов? Он дает возможность организовать учебную деятельность, соблюдая разумный баланс между теорией и практикой; успешно интегрируется в образовательный процесс; обеспечивает не только интеллектуальное, но и нравственное развитие детей, их самостоятельность, активность; позволяет приобретать обучающимся опыт социального взаимодействия, сплачивает детей, развивает общение.

АВТОНОМНОСТЬ (личностные компетенции):

- выбор проблемы для индивидуального решения;
- постановка индивидуальных целей;
- планирование собственной деятельности;
- реализация индивидуальной деятельности по достижению результата;
- индивидуальная рефлексивно-оценочная деятельность достижения запланированных результатов.

Совместность (коммуникативные компетенции):

- выбор проблемы путем согласования для совместного решения;
- согласование целей;
- планирование совместной деятельности на основе распределения функций между обучающимися;
- достижение результата совместной деятельности;
- индивидуальная рефлексивно-оценочная деятельность способов совместного решения общих целей.

Основы проектной деятельности

Работа по внедрению метода проектов начинается с простого ознакомления с методом и алгоритмами проектирования. Вначале сам педагог знакомится с технологией организации проектной деятельности.

Затем учитель должен научить учащихся работать над проектами. Познакомить с правилами и основами проектной деятельности, с требованиями, предъявляемыми к проектам.

Основные требования таковы:

- в проекте обязательно должна быть решена какая-либо проблема;
- в процессе работы над проектом проводится исследование, используются исследовательские методы;
- исследование, как и весь проект, выполняется самостоятельно учащимися;
- учитель не вмешивается в работу над проектом, он выступает в роли консультанта;
- содержательная часть проекта структурирована;
- результаты выполненного проекта должны иметь практическую значимость;
- результаты выполненных проектов должны быть материальны, т.е. оформлены;
- если проект выполняется группой учащихся, то необходимо указать роль каждого на различных этапах;
- по окончании работы над проектом на этапе рефлексии необходимо проанализировать причины неудач и отметить положительные

Механизм интеграции проектной деятельности в образовательный процесс

Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность учащихся, однако этот метод органично сочетается и с групповым подходом в обучении.

Метод проектов предоставляет учителю широчайшие возможности для изменения традиционных подходов к содержанию, формам и методам учебной деятельности, выводя на качественно новый уровень всю систему организации процесса обучения. Он может найти применение на любых этапах обучения, в работе с учащимися разных возрастов, способностей и при изучении материала различной степени сложности. Метод адаптируется к особенностям практически всех учебных дисциплин.

Требования ФГОС среднего (полного) общего образования

- **11. Индивидуальный проект выполняется обучающимися самостоятельно под руководством учителя по выбранной теме в рамках учебной дисциплины (познавательной, практической, учебно-исследовательской, социальной, художественно-творческой)**

Индивидуальный проект выполняется обучающимися в течение одного или двух лет в рамках учебного времени, специально отведенного учебным планом, и должен быть представлен в виде завершеного учебного исследования или разработанного проекта: информационного, творческого, социального, прикладного, инновационного, конструкторского, инженерного.

Типы проектов

Инженерный

- Это изображение (модель) будущего устройства или сооружения (системы), представленное в схемах, чертежах, макетах, таблицах и описаниях, созданных на основе расчетов и сопоставления вариантов коллективом проектировщиков. (Большая энциклопедия Нефти и Газа)
- Это проект по созданию новой системы, устройства или машины, приносящих обществу определенную пользу.

Социальный

- Сконструированное инициатором проекта нововведение, целью которого является создание, модернизация или поддержание в изменившейся среде материальной или духовной ценности, которое имеет пространственно-временные и ресурсные границы, воздействие которого на людей считается положительным по своему социальному значению
- Проект который направленный на изменение или решение устаревших или неработающих форм жизни общества Имеет положительное влияние на жизнь отдельного человека, группы людей или сообщества в целом.

Инновационный

- проект, содержащий технико-экономическое, правовое и организационное обоснование конечной инновационной деятельности.

Творческий

Самостоятельная итоговая работа, в результате которой создается полезный продукт, обладающий новизной. Например, овладение новыми способами обработки или отделки материала, разработка оригинальной конструкции или формы изделия и т. д.

Прикладной

Проект отличается четко обозначенным с самого начала результатом деятельности его участников. Причем результат обязательно ориентирован на социальные интересы самих учащихся.

Информационный

Это тип проектов, призванный научить учащихся добывать и анализировать информацию. Такой проект может интегрироваться в более крупный исследовательский проект и стать его частью. Учащиеся изучают и используют различные методы получения информации (литература, библиотечный фонд, СМИ, базы данных), ее обработки (анализ, обобщение, сопоставление с известными фактами, аргументированные выводы) и презентации (доклад, публикация, размещение в сети Интернет или локальных сетях).

Структура проекта

1. Титульный лист
2. Содержание
3. Паспорт проекта
4. Введение
5. Глава 1. Теоретические обоснования темы проекта
6. Глава 2. Практическое описание проекта
7. Управление рисками проекта
8. Бюджет, ресурс, смета проекта
9. Инструментарий для оценки ожидаемых результатов и социальных эффектов проекта
10. Перспективы развития проекта
11. Приложение

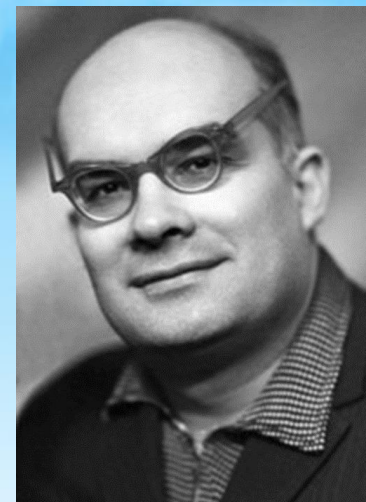


Методика коллективной творческой деятельности в развитии интеллектуальных способностей учащихся

(на примере проектной деятельности)

Система КТД

Методика КТД как целостная педагогическая система, разработанная академиком РАО Игорем Петровичем Ивановым, существенно отличается от других авторских педагогических систем и от академической («учебной») педагогики (той, которая представлена в учебниках и учебных пособиях) не только своеобразием основополагающих теоретических идей и практических средств их реализации (которые невозможно спутать ни с чем другим — и идеи, и средства очень хорошо распознаваемы), но и своим особенным, довольно специфичным по составу и смыслам, понятийным аппаратом.



*Игорь Петрович
Иванов
(1923-1992)*

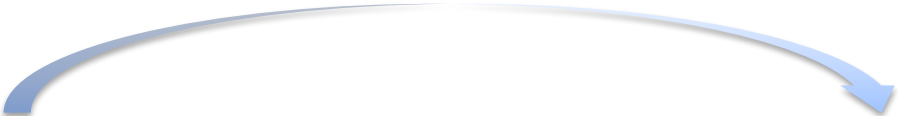
Суть методики

Сами планируем,

Сами готовим,

Сами проводим,

Сами анализируем.



АВТОРИТАРНЫЕ ОТНОШЕНИЯ (авторитаризм)

Прямое выражение педагогической власти, педагогического диктаторства. Тип воспитательных отношений, в которых воспитатели открыто передают воспитанникам готовый, общественно-необходимый опыт и организуют для усвоения этого опыта — прямо или через других воспитанников — пассивную (пассивно-подражательную) деятельность воспитанников..

ПЕДАГОГИКА АВТОРИТАРИЗМА

Практика педагогической воспитательной деятельности, построенной на убеждении, что «усвоение передаваемого опыта должно происходить в пассивной деятельности воспитанников, организуемой воспитателями».

**Изменение роли педагога в современном мире.
Как меняется роль педагога?**



АВТОРИТЕТ ВОСПИТАТЕЛЯ

Это такое отношение воспитанника к воспитателю, которое побуждает его действовать под руководством воспитателя, а не избегать взаимодействия.



Авторитет может быть истинным и ложным (А. С. Макаренко).

Истинный авторитет — такое отношение воспитанников к воспитателям, которое побуждает воспитанников быть младшими товарищами воспитателей, т.е. участвовать вместе с ними и под их руководством в заботе об улучшении своей и окружающей жизни.

Ложный авторитет — такое отношение воспитанников к воспитателю, которое побуждает их быть потребителями готового опыта — пассивными или активными, но безусловно послушными. Добиваясь послушания как ближайшей цели, воспитатель подменяет ею цель развития целостной системы отношений к миру, чем тормозит и деформирует развитие личности

ВИДЫ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ

Целостный воспитательный процесс включает в себя несколько видов воспитательного воздействия на учащихся

воздействие педагогов, родных, друзей, школы и класса — прежде всего скрытое (незаметное)

открытое воздействие, которое должно играть в общественной жизни школы вспомогательную роль

взаимное воспитывающее влияние школьников — сверстников, старших и младших

самовоспитание каждого школьника

Воздействие СМИ и интернета

ДЕЛА В КОЛЛЕКТИВЕ

Один из типов форм образовательной деятельности – это общая работа, важные события, осуществляемые и организуемые членами коллектива на пользу и радость кому-либо, в том числе и самим себе.



Иначе говоря, делами можно считать такие события в жизни коллектива, когда воспитанники активно действуют, сами решают что, как и для кого (чего) делать, сами организуют свою деятельность

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТВОРЧЕСКИЕ ДЕЛА (КТД)

Различаются следующие виды коллективных творческих дел

- **трудовые**
- **общественно-политические**
- **спортивно-оздоровительные**
- **организаторские**
- **художественно-эстетические**
- **познавательные**

Это один из типов форм организации образовательной деятельности, основное средство современной методики воспитания. Их важнейшие особенности: практическая направленность, коллективная организация, творческий характер.

СТРУКТУРА КОЛЛЕКТИВНОГО ТВОРЧЕСКОГО ДЕЛА

Определяется шестью стадиями коллективного творчества. Содержание этих стадий составляют действия воспитателей и воспитанников, необходимые для целенаправленного развития у воспитанников целостно-многостороннего гражданского отношения к жизни, к самим себе и для преодоления отрицательных личностных качеств.

ПЕРВАЯ стадия— предварительная работа коллектива. На этой стадии руководитель и сотрудники коллектива определяют конкретные воспитательные задачи данного КТД, намечают свои исходные направляющие действия, необходимые для выполнения этих задач и приступают к таким действиям, проводя «нацеливающие» воспитательные занятия с воспитанниками (беседы, экскурсии и т. д.), готовят их к коллективному планированию — рассказывают, какие дела можно провести, для кого, с кем вместе.

ВТОРАЯ стадия — коллективное планирование.

ТРЕТЬЯ стадия — коллективная подготовка КТД.

ЧЕТВЕРТАЯ стадия — проведение коллективного творческого дела.

ПЯТАЯ стадия — коллективное подведение итогов.

ШЕСТАЯ стадия — ближайшее последствие.

Обычная схема проведения дела вписывается в следующие рамки:

- **Предварительная работа коллектива.** Создание Совета дела (или Временной инициативной группы), задача которого организовать все дело, вовлекая в работу всех, создавая, если надо, другие группы для подготовки отдельных эпизодов дела.

В Совет дела можно избирать, назначать, входить добровольно. Совет дела создается только на период проведения данного проекта, после которого он распадется, что обеспечивает смену ролей.

- **Коллективное планирование (сбор-старт).** Задача педагога и Совета дела на этом этапе – разбудить фантазию, инициировать творчество; можно использовать метод мозговой атаки.. Участники выдвигают и записывают все предложения, интересные мысли, идеи.

Предложения не критикуются до окончания планирования, но могут быть развиты, дополнены. Когда предложения иссякли, остается произвести их разбор и отобрать оптимальные.

Разрывается конкретный план проекта.

- ***Коллективная подготовка КТД.***

Составление плана и распределение поручений всем участникам проекта. Задача, во-первых, обеспечить успех, для чего все предусмотреть, приготовить, а во-вторых, вовлечь всех. Распределить обязанности и контролировать процесс работы.

- ***Непосредственное проведение КТД.***

Здесь важно обеспечить совместное эмоциональное переживание, определить место и участие каждого в общей работе. Это внутренне возвышает, обогащает каждого участника дела.

- ***Коллективное подведение итогов.***

Это может быть общий сбор коллектива, заключительное заседание Совета дела (инициативной группы). На нем говорят о том, что получилось, что не получилось и почему. Анализ позволяет учиться на собственном опыте, отмечать рост, развитие детей.

- ***Ближайшее последствие КТД.***

Намечается программа реализации решений.

КОЛЛЕКТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ —

взаимодействие членов коллектива в процессе достижения общей цели

КОЛЛЕКТИВНАЯ ОРГАНИЗАТОРСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ —

общая (совместная) организаторская деятельность единого коллектива воспитателей и ребят. Это микросистема непосредственной организаторской заботы воспитателей и воспитанников как старших и младших товарищей об улучшении своей и окружающей жизни. Включает такие ее виды, как коллективное планирование, текущая организация работы (текущая организаторская деятельность), коллективное подведение итогов (коллективное обсуждение и оценка сделанного).

КОЛЛЕКТИВНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

Творческое организаторское дело, когда каждый член коллектива участвует в раскрытии перспектив, в поиске и выборе общих дел на новый период, в разработке конкретного плана таких дел.

Как важнейшее звено (этап) коллективной организаторской деятельности включает себя: общий сбор - «старт»; конкурс на лучшее предложение в план, на лучший проект дела; анкеты предложений (Что ты хочешь сделать? Для кого? И т. д.); разведку дел и друзей— предварительную и массовую (по таким, например, маршрутам, как «Класс», «Библиотека», «Малыши», «Микрорайон», «Родная природа», «Далекие друзья» и др.) «молнии» с предложениями к плану (для обсуждения).





ИНИЦИАТИВНАЯ ГРУППА – временный организаторский орган коллектива, состоящий обычно из добровольцев, изъявивших желание взяться за разработку и организацию какого-либо дела.

КОЛЛЕКТИВ - социальная группа, в которой развивается общая творческая забота об окружающей жизни, о своем объединении как частице общества, о каждом товарище по объединению: забота организаторская (коллективная организаторская деятельность), практическая (коллективные творческие дела), воспитательная (всестороннее и гармоничное развитие личности).





СОВЕТ ДЕЛА –

временный орган коллектива, составленный (избранный) из представителей микроколлективов для координации коллективной организаторской деятельности при подготовке и проведении коллективных творческих дел.

СОВЕТ КОЛЛЕКТИВА -

главный организаторский орган в коллективе, избираемый на общем собрании, как правило, из представителей микроколлективов для осуществления текущей организаторской деятельности. В зависимости от специфики воспитательного коллектива, может именоваться по-разному: совет отряда, совет бригадиров, комитет, бюро, учком и т. п.





ТВОРЧЕСКАЯ ГРУППА

Это временный орган коллектива, избираемый, как правило, из числа наиболее компетентных лиц, для разработки идеи, подготовки и проведения какого-либо конкретного дела, например, литературно-музыкального вечера, познавательных творческих дел, спортивно-туристских состязаний и т. п.



Принцип распределения по группам

1. Руководители групп и их состав подбираются по принципу объединения школьников разного уровня обученности, информированности по данному предмету, совместимости учащихся, что позволяет им взаимно дополнять и обогащать друг друга.

2. Однородная групповая работа предполагает выполнение небольшими группами учащихся одинакового для всех задания, а дифференцированная — выполнение различных заданий разными группами. Поощряется совместное обсуждение хода и результатов работы, обращение за советом друг к другу.

При групповой форме работы на уроке возрастает и индивидуальная помощь каждому нуждающемуся в ней ученику как со стороны учителя, так и своих товарищей. Причём помогающий получает при этом не меньшую помощь, чем ученик слабый, поскольку его знания актуализируются, конкретизируются, приобретают гибкость, закрепляются именно при объяснении своему однокласснику.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГРУПП:

По какому принципу можно формировать группы?

Как часто их надо реформировывать?

Может ли кто-то быть вне групп?

Как учитывать уровень подготовке детей при делении на группы?

Каждому ли можно давать слово в группе?

Идёт ли взаимообучение в группах?

Идёт ли процесс обучения друг друга?

Не раскалывают ли группы коллектив?

Может ли помочь социометрия при формировании коллектива?

Нужен ли лидер в группе? Как быть с принципом сменяемости руководителей групп?

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ГРУПП:

Как поощрять группы и отличившихся?

(Уместно сказать о педагогике успешности)

Всегда ли нужны «премии»?

Нужно ли скупиться на похвалу?

ЧТО и КОГО хвалить? Или за что хвалить???

Как быть с принципом успешности в обучении? Есть ли ему здесь место?

(Одна похвала даёт две-три победы ещё. Одна критика – две-три проблемы с частицей «НЕ» и порождает новые проблемы).

Как работают законы и правила? Есть ли ограничения и запреты?

Технологический процесс групповой работы

1. Подготовка к выполнению группового задания:

- постановка познавательной задачи (проблемной ситуации);
- инструктаж о последовательности работы;
- деление на группы;
- раздача дидактического материала по группам.

2. Групповая работа:

- знакомство с материалом, планирование работы в группе;
- распределение заданий внутри группы;
- индивидуальное и групповое (малые группы) выполнение задания;
- обсуждение индивидуальных результатов работы в группе;
- обсуждение общего задания группы (замечания, дополнения, уточнения, обобщения);
- подведение итогов выполнения группового задания.

3. Заключительная часть

- сообщение о результатах работы в группах;
- общественный анализ выполнения задачи группами, рефлексия;
- получение общего вывода о групповой работе и достижении поставленной задачи. Дополнительная информация учителя на группу.

Рекомендуемые соотношения времени на этапы: вводная часть — 1, групповая работа — 6 и заключительная часть — 2 единицы времени.

Во время групповой работы учитель выполняет разнообразные функции: контролирует ход работы в группах, отвечает на вопросы, регулирует дискуссии, порядок работы и, в случае крайней необходимости, оказывает помощь отдельным ученикам или группе.

Методы коллективных творческих дел

1. Метод «мозгового штурма»

(«мозговой атаки») был разработан американским исследователем А.Осборном. Это и сейчас один из наиболее распространённых методов активизации творческого мышления при коллективном поиске новых идей.

Мозговой штурм представляет собой метод поиска и получения новых идей в творческом сотрудничестве отдельных членов организованной группы. Название связано с тем, что группа как единый мозг штурмует творческое решение рассматриваемых проблем. Работа идёт в несколько этапов: подготовка, проведение штурма, оценка и отбор идей, проработка и развитие наиболее ценных идей.

Характерные особенности - лимит времени и чётко поставленная задача.

На этапе подготовки чётко формулируется и записывается (в общих понятиях) задача. В подготовку входит также подбор фактического материала: аналогов объекта, данных о принципах действия, различного рода ограничениях.

В управленческих технологиях используется следующая схема предварительного анализа:

- а) сильные (положительные) стороны объекта;
- б) слабые стороны;
- в) имеющиеся возможности улучшения;
- г) возможные препятствия, угрозы.

Заметьте, анализ (рефлексия) всегда начинается с оценки успехов.

Психолого-педагогический аспект метода

Метод коллективного поиска оригинальных идей базируется на психолого-педагогических закономерностях и соответствующих им принципах:

— сотворчество в процессе решения творческой задачи. Руководитель группы, опираясь на демократический стиль общения, поощряя фантазию, неожиданные ассоциации, стимулирует зарождение оригинальных идей и выступает как их соавтор. И чем более развиты способности руководителя к сотрудничеству и сотворчеству, тем эффективнее, при прочих равных условиях, решение творческой задачи;

— доверие к творческим силам и способностям друг друга. Все участники выступают на равных. Шуткой, удачной репликой руководитель поощряет малейшую инициативу членов творческой группы;

— использование оптимального сочетания интуитивного и логического. При генерировании идей оптимально ослабление активности логического мышления и всяческое поощрение интуиции. Этому способствуют и такие правила, как запрет критики, отсроченный логический и критический анализ генерированных идей.

Правила мозгового штурма:

любая критика и вынесение суждения — благоприятного или неблагоприятного — не допускаются (поскольку люди имеют привычку всё подвергать критике, отсрочка в вынесении суждения — наиболее жёсткое и наиболее важное правило); возможно генерирование большего числа идей, независимо от их качества, так как иногда одна глупая идея может дать толчок для рождения весьма плодотворной идеи; свободное высказывание каждым своих мыслей (при окончательном разборе, который состоится позднее, многие идеи могут оказаться бесполезными, однако сам процесс должен проходить таким образом, чтобы поток идей был бурным и они следовали друг за другом как можно быстрее). При мозговом штурме коллективный разум должен генерировать непрерывную последовательность идей.

Правила мозгового штурма:

- 1) слушай внимательно все выступления;
- 2) не критикуй высказываемые идеи;
- 3) воспринимай все предложения положительно;
- 4) не перебивай выступающего, соблюдай тишину;
- 5) избегай дебатов и философских рассуждений;
- 6) не стесняйся высказывать своё мнение — самое простое предложение часто бывает гениальным;
- 7) не ошибается тот, кто ничего не делает;
- 8) соблюдай личные права членов группы:
 - право выдвигать идею;
 - право отстаивать свою точку зрения;
 - право на обдумывание;
 - право на пересмотр, уточнение своей позиции, выдвижение нового предложения;
- 9) не обижайся;
- 10) будь доброжелательным;
- 11) не допускай чрезмерной фамильярности в общении с другими;
- 12) каждый член группы ответственен за результативность работы. Успех и неудачу делим поровну.

2. Командный штурм «Ярмарка идей»

Рекомендуемое количество участников команды для мозгового штурма — от 4 до 7 человек. Длительность проведения прямой «мозговой атаки» — от 15 мин до одного часа, в зависимости от характера и сложности проблемы. Успех проведения мозгового штурма в значительной степени зависит от руководителя. Весь материал идей передаётся группе экспертов, которые тщательно изучают высказывания участников и из предложенных идей отбирают и развивают наилучшие.

Массовая мозговая атака предназначена для генерирования новых идей при большом количестве участников. Всех присутствующих в большой аудитории разделяют на небольшие оперативные группы численностью пять-шесть человек. При этом назначаются руководитель всей сессии, а также руководители каждой оперативной группы. Руководителей оповещают об этом за несколько дней до предстоящей сессии. Оперативные группы проводят самостоятельные сессии по методу прямого мозгового штурма. Обычно для работы групп дают 15 минут.

3. Метод обратной мозговой атаки

(турнир «Альтернатива»)

Основное внимание уделяется критике совершенствуемого объекта. Группа, проводящая обратную (от данной идеи) мозговую атаку, анализирует возможные недостатки, ограничения, дефекты и противоречия конкретной идеи или конкретного технического объекта, который усовершенствуется.

При анализе допускается такая же свобода высказываний и суждений, как это принято в традиционном мозговом штурме. Результатом работы группы становится список возможных противоречий, ограничений и недостатков. Затем эксперты предварительно оценивают правильность составления списка, из которого исключают ошибочные утверждения. После уточнения недостатков и ограничений, прямым мозговым штурмом ведут поиск решений по их устранению.

В этом методе основное значение придаётся психологическим факторам: уверенности в своих силах, оптимизму, созданию атмосферы непринуждённости, творческого вдохновения.

4. Метод номинальной групповой техники.

Построен на принципе ограничений межличностных коммуникаций. При этом, несмотря на совместную работу членов группы, индивидуальное мышление не ограничивается и каждому участнику предоставляется возможность обосновать свой вариант решения.

Все члены группы, собравшиеся для принятия решения, на начальном этапе излагают в письменном виде свои предложения самостоятельно и независимо от других.

Затем каждый участник докладывает суть своего проекта. Представленные варианты рассматривают (без обсуждения и критики) члены группы и, после этого, каждый из них в письменном виде представляет ранговые оценки рассмотренных идей. Проект, получивший наивысшую оценку, принимается за основу решения.

5. Метод Дельфы

Используется в случаях, когда сбор группы невозможен. Членам группы не разрешается встречаться и обмениваться мнениями по поводу решаемой проблемы, чем обеспечивается независимость мнений. Членам группы предлагается ответить на детально сформулированный перечень вопросов по рассматриваемой проблеме. Каждый участник отвечает на вопросы независимо и анонимно. Результаты ответов собираются в центре и на их основании составляется интегральный документ, содержащий все предлагаемые варианты решений. Каждый член группы получает копию этого материала.

Ознакомление с предложениями других участников может изменить мнение по поводу возможных вариантов решения. Предыдущие два шага повторяются столько раз, сколько необходимо для достижения согласованного решения.

Особенности, характерные черты и принципы групповой работы:

**1. Распределение коллектива
на микрогруппы (команды
по 4-6 чел).**

**2. Работа над конкретно
поставленной задачей.**

**3. Строго определённый
лимит времени.**

Особенности, характерные черты и принципы групповой работы:

**4. Классный коллектив делится на
5 микрогрупп.**

**5. Принцип формирования групп
зависит от решаемых задач. (масса
приёмов формирования
микрогрупп)**

**6. Обеспечение каждой группы
всем необходимым.**

Особенности, характерные черты и принципы групповой работы:

**7. Создание комфортных
условий для работы.**

8. Закон работы в «круге»

**9. Учимся выслушивать и
принимать любые мысли.**

Особенности, характерные черты и принципы групповой работы:

10. Во время «МОЗГОВОЙ атаки» не отвергать никакие предложения!

**11. Любая, даже «абсурдная»
мысль – принимается.**

12. Должен сказать каждый!

13. Шум – показатель активности.

«Пять минут на шум»

Особенности, характерные черты и принципы групповой работы:

14. Критикуешь - предлагай!

**15. Особая роль педагога в работе
микрогрупп!**

**16. Поиск и поддержка
интересных мыслей и
предложений!**

**17. Рефлексивность деятельности
на всех этапах работы.**

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ ПОБУЖДЕНИЯ

МОТИВАЦИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ...

С помощью этой группы методов у человека создается и укрепляется нужный эмоционально-волевой настрой, развиваются высокие чувства, стремления, интересы, потребности, составляющие эмоционально-волевою сторону личности человека.

В этой группе можно выделить три подгруппы:

В первую входят следующие методы и приемы, с помощью которых возбуждается чувство радости и веры в свои силы, чувство чести, желание действовать на пользу и радость другим людям и себе:

увлечение радостной перспективой — ближней, средней, дальней; идеями;

увлечение интересным делом;

увлечение творческим поиском;

увлечение перспективой;

увлечение красивым, прекрасным в природе, в искусстве, в поступках окружающих людей;

увлечение необычным, таинственным, загадочным;

увлечение смешным, веселым (юмором);

поощрение;

похвала;

товарищеская награда.

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ ПОБУЖДЕНИЯ МОТИВАЦИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ...

Ко второй
группе методов
и приемов
относятся те, с
помощью
которых
возбуждается и
укрепляется
чувство
ответственности
за себя и за
товарищей:

требование;

контроль;

напоминание;

товарищеская помощь;

осуждение (его виды: товарищеское порицание словом, взглядом, мимикой, жестом);

критика — развернутое обоснованное порицание;
товарищеское наказание — лишение человека права на участие в общих действиях.

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ ПОБУЖДЕНИЯ МОТИВАЦИЯ К ДЕЯТЕЛЬНОСТИ...

**К третьей
подгруппе
относятся те
методы и
приемы, с
помощью
которых
возбуждается и
укрепляется
чувство веры в
свои силы и
чувство
ответственности:**

доверие к человеку;

товарищеское внушение;

обращение к человеку, как к товарищу, за
помощью.

ЗАПОВЕДИ (ЗАКОНЫ) КОЛЛЕКТИВА

(Корпоративная культура)

Прием организации жизнедеятельности коллектива, позволяющий объединить правовую и нравственные нормы.

Заповедь («закон») несет в себе организующую, побуждающую и действенную силу, при этом в ее формулировке есть азарт, романтика, юмор. Текст заповеди не допускает морализаторства, он четкий, ритмичный, легко запоминается и концентрирует внимание на самом главном.

«Каждое дело —
творчески!
Иначе — зачем?»

Заповеди (законы) не могут вводиться в жизнь коллектива по желанию и воле педагога, они отражают определенную нравственную зрелость коллектива и стремление к совместной созидательной деятельности.



Особенности, характерные черты и принципы групповой работы:

Типичные ошибки при работе.

- **Пренебрежение к реформированию групп.**
- **Отсутствие учёта способностей и психологических особенностей.**
- **Отсутствие поддержки со стороны педагога.**
- **Излишняя опека и регулировка уровня шума.**
 - **Недоверие к участникам работы.**
 - **Отсутствие комфортности в работе.**
- **Отсутствие полноценного обеспечения работы микрогруппы.**
- **Отсутствие представления итогов и анализа работы.**

Изменение роли педагога. (Отношение чрезмерной опеки)

**Тип воспитательных отношений, в которых воспитатели — только или по преимуществу — передают воспитанникам готовый опыт и организуют (прямо и опосредованно, через самих воспитанников) активную и даже творческую деятельность воспитанников по усвоению этого опыта во всех сферах жизни.
(Действие по сценарию, алгоритму)**

Воспитанники — только или по преимуществу — овладевают передаваемым опытом в активной, даже творческой деятельности во всех сферах жизни (не только в учебной работе, но и в быту, во время отдыха, в общественной деятельности).

Воспитатели занимают активную, «передаточную» позицию, т. е. действуют только или по преимуществу как активные, даже творческие передатчики готового опыта, а воспитанники действуют, только или по преимуществу, как даже творческие потребители готового опыта — в практической и организаторской деятельности.

Роль учителя в КТД(проекте)

Учитель создаёт условия для работы над проектом. В групповой работе дети ставятся в условия, в которых обязательно добывают новые знания. Делают открытие. Получают радость от совместного труда. Можно сказать, все участники образовательного процесса вступают в субъект-субъектные отношения. Все заинтересованы в познании нового, в достижении поставленных целей, в успешном решении образовательных задач, достижения цели проекта.

Роль учителя в КТД(проекте)

Роль и позиция учителя в таком действии:

- организатор деятельности;**
 - консультант;**
 - человек создающий условия для работы;**
 - поддерживает;**
 - подхваливает;**
 - подталкивает;**
 - «подливает масло в огонь»;**
 - консультирует;**
 - незаметно направляет;**
 - откровенно удивляется успехам и находкам.**
- «Теневой генерал».**

Роль учителя в КТД(проекте)

Вместе с тем, роль учителя усложняется тем, что он обобщает сказанное детьми, находит выход из тупиковой ситуации. Вроде бы импровизирует, но при этом чётко ведёт свою линию, держит установленные рамки.

Учитель повторяет то, что им же может быть и подсказано, но в такой ситуации дети выдают это как свою находку.

Это другие эмоции.

Это другое настроение.

Они все в группе участники открытия.

Роль учителя в КТД (проекте)

Высший пилотаж, когда учитель может вместе с детьми спланировать урок, вместе с ними готовить его и готовиться к нему. Вместе с учащимися добывать знания, вместе проводить и, самое главное, вместе анализировать.

В итоге все в классе становятся участниками удивительного открытия. Совместная деятельность проливает бальзам на раны. Вместе радуются друг за друга...

При каких условиях это работает ?

1. При знании законов совместной деятельности.
2. При правильной организации работы.
3. Группы сидят в кругу «глаза в глаза», а не «глаза в спины».
4. По особому должна стоять мебель.
5. Заранее проведены инструктажи по порядку работы.
4. Учащиеся знают основные законы коллективной деятельности. Такие как «закон круга», «не перебивай говорящего», «критикуешь – предлагай» и т.д.

Благодарю за внимание!

Готов ответить на вопросы.