Педагогическая психология

Психология обучения и воспитания

к. психол. н. Курочкина В.Е.

Список литературы:

- Айсмонтас Б.Б. Педагогическая психология: схемы и тесты. М., 2006.
- Асмолов А.Г. и др. Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе: от действия к мысли. М., 2008.
- Вавилова Л.Н., Панина Т.С. Современные способы активизации обучения. М., 2006.
- Выготский Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. М., 1991.
- Габай Т.В. Педагогическая психология: учеб. пособие для вузов. М., 2010.
- Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: Учебное пособие. М., 2005.
- Зимняя И.А. Педагогическая психология. М., 2006.
- Зимняя И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. - М., 2004.
- Кашапов М.М. Психология творческого мышления профессионала. М., 2006.
- Кулагина И.Ю. Педагогическая психология. М., 2011.

Список литературы:

- Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М., 1990.
- Митина Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя. М., 2004.
- Овчарова Р.В. Практическая психология образования: учебное пособие для студентов вузов. М., 2010.
- Практикум по возрастной психологии: учебное пособие / Под ред Л.А. Головей, Е.Ф Рыбалко. СПб., 2008.
- Педагогическая психология : учебник для вузов / под ред. В. А. Гуружапова. - Москва : Юрайт, 2017. - 493 с. - https://biblio-online.ru/book/FF3B7221-6297-4AE2-B509-F2AEA4799BDA.
- Сарычев, С. В. Педагогическая психология : учебное пособие для вузов / С. В Сарычев, И. Н. Логвинов. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 228 с. - https://www.biblio-online.ru/book/B1A561C7-966E-4E9A-A697-7719EB1763BB.
- Талызина, Н. Ф. Педагогическая психология. Практикум : учебное пособие для академического бакалавриата / Талызина Н. Ф. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2018. - 190 с. - https://biblio-online.ru/book/7CA7EF3D-E689-4D35-9F83-38554F712498/pedagogichesk

План лекции

- Психология обучения и воспитания в структуре педагогической психологии.
- Компетентностный и деятельностный подходы

в образовании. Результаты обучения по ФГОС ОО.

- Связь между уровнем интеллектуального и личностного развития обучающегося и методами обучения.
- Активные методы социально-психологического обучения. Подбор адекватных запланированному результату методов обучения.

СТРУКТУРА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПСИХОЛОГИИ

Психология обучения

- РАЗВИТИЕ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ СИСТЕМАТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Психология воспитания

- РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РЕБЕНКА И КОЛЛЕКТИВА

Психология педагогической деятельности

- ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ; ОСОБЕННОСТИ ЛИЧНОСТИ, ПРЕПЯТСТВУЮЩИЕ ИЛИ ПОМОГАЮЩИЕ ЭТОМУ

Компетентностный подход в образовании

В России в 2001 г. в документе «Стратегии модернизации содержания общего образования» были сформулированы основные положения компетентностного подхода в образовании. Применительно к общему образованию отмечается, что "общеобразовательная школа должна формировать новую систему универсальных знаний, умений, навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности обучающихся, то есть современные ключевые компетентности".

Компетентностный подход в образовании (А.В. Хуторской, И.А. Зимняя, Э.Ф. Зеер)

Это подход, акцентирующий внимание на результате образования, причем в качестве результата рассматривается **не сумма усвоенной информации**, а **способность человека действовать в различных проблемных ситуациях**.

Делается акцент на деятельностном содержании образования – **"Каким способам деятельности обучать?".**

Основным содержанием обучения являются **действия, операции**, соотносящиеся с проблемой, которую нужно разрешить.

Понятие компетенции и компетентности

Компетентный (лат.- надлежащий, соответствующий, способный).

Компетенция («знаю, *как*») – определенная сфера, круг вопросов, которые человек уполномочен решать, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом.

Компетентность – осведомлённость, авторитетность. Проявление (владение) знаний, умений, навыков, способностей, личностных качеств, позволяющих успешно решать функциональные, социальные и др. задачи.

Деятельностный подход в обучении

Опирается на работы Л. С. Выготского, П. Я. Гальперина, А. Н. Леонтьева, С. Л. Рубинштейна и развитый в трудах В. В. Давыдова, И. И. Ильясова, З. А. Решетовой, Н. Ф. Талызиной, Л. М. Фридмана, Д. Б. Эльконина.

Это такая организация учебного процесса, при которой центральное место занимает
максимально самостоятельная, активная и разносторонняя познавательная деятельность учащихся.
Формирование деятельности и личности обучающегося и продвижение его в развитии осуществляется не тогда, когда он воспринимает знания в готовом виде, а в процессе его собственной деятельности, направленной на «открытие нового знания».

Деятельностный подход в обучении

Деятельностный подход к обучению предполагает:

• наличие у обучающихся познавательного мотива (желания узнать, открыть, научиться) и конкретной учебной цели (понимания того, что именно нужно выяснить, освоить);

• выполнение определённых действий для приобретения недостающих знаний;

• выявление и освоение учащимися способа действия, позволяющего осознанно применять приобретённые знания;

• формирование у обучающихся умения контролировать свои действия – как после их завершения, так и по ходу;

• включение содержания обучения в контекст решения значимых жизненных задач.

Результаты обучения по ФГОС ОО

Предметные: усвоение обучающимися знаний, умений, навыков опыта решения проблем, творческой деятельности, элементов социального опыта в рамках отдельного учебного предмета.

Метапредметные: освоенные обучающимися способы деятельности, применимы как в образовательном процессе, так и применимые при решении проблем в реальных жизненных ситуациях.

Личностные: сформировавшаяся в образовательном процессе система ценностностного отношения к окружающим, личностных качеств, мотиваиции и др.

Выборочные результаты для основной школы (пример)

- **Личностные результаты:**
- 1) ответственное отношение к учению; готовность и способность обучающихся к саморазвитию и самообразованию на основе мотивации к обучению и познанию;
- 2) осознанное, уважительное и доброжелательного отношения к другому человеку, его мнению, мировоззрению, культуре, языку, и др.;
- 3) освоение социальных норм, правил поведения в группах и сообществах;
- 4) формирование коммуникативной компетентности в общении и сотрудничестве со сверстниками, детьми старшего и младшего возраста, взрослыми.
- **Метапредметные результаты:**
- 1) умение самостоятельно определять цели своего обучения, развивать мотивы и интересы своей познавательной деятельности;
- 2) умение соотносить свои действия с планируемыми результатами, осуществлять контроль своей деятельности;
- 3) умение оценивать правильность выполнения учебной задачи, собственные возможности ее решения;
- 4) владение основами самоконтроля, самооценки, принятия решений и осуществления осознанного выбора в учебной и познавательной деятельности.

Результаты обучения по ФГОС ДО

- социально-коммуникативное развитие;
- познавательное развитие; речевое развитие;
- художественно-эстетическое развитие;
- физическое развитие.
- ***Социально-коммуникативное развитие*** направлено на усвоение социальных норм и ценностей; развитие общения ребенка со взрослыми и сверстниками; становление самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий; развитие эмоциональной отзывчивости, формирование готовности к совместной деятельности со сверстниками; формирование позитивных установок к различным видам труда и творчества; формирование основ безопасного поведения в быту, социуме, природе.
- ***Познавательное развитие*** предполагает развитие интересов детей, любознательности и познавательной мотивации; развитие воображения и творческой активности; формирование первичных представлений о себе, других людях, объектах окружающего мира, о свойствах и отношениях объектов окружающего мира, о малой родине и Отечестве и др.

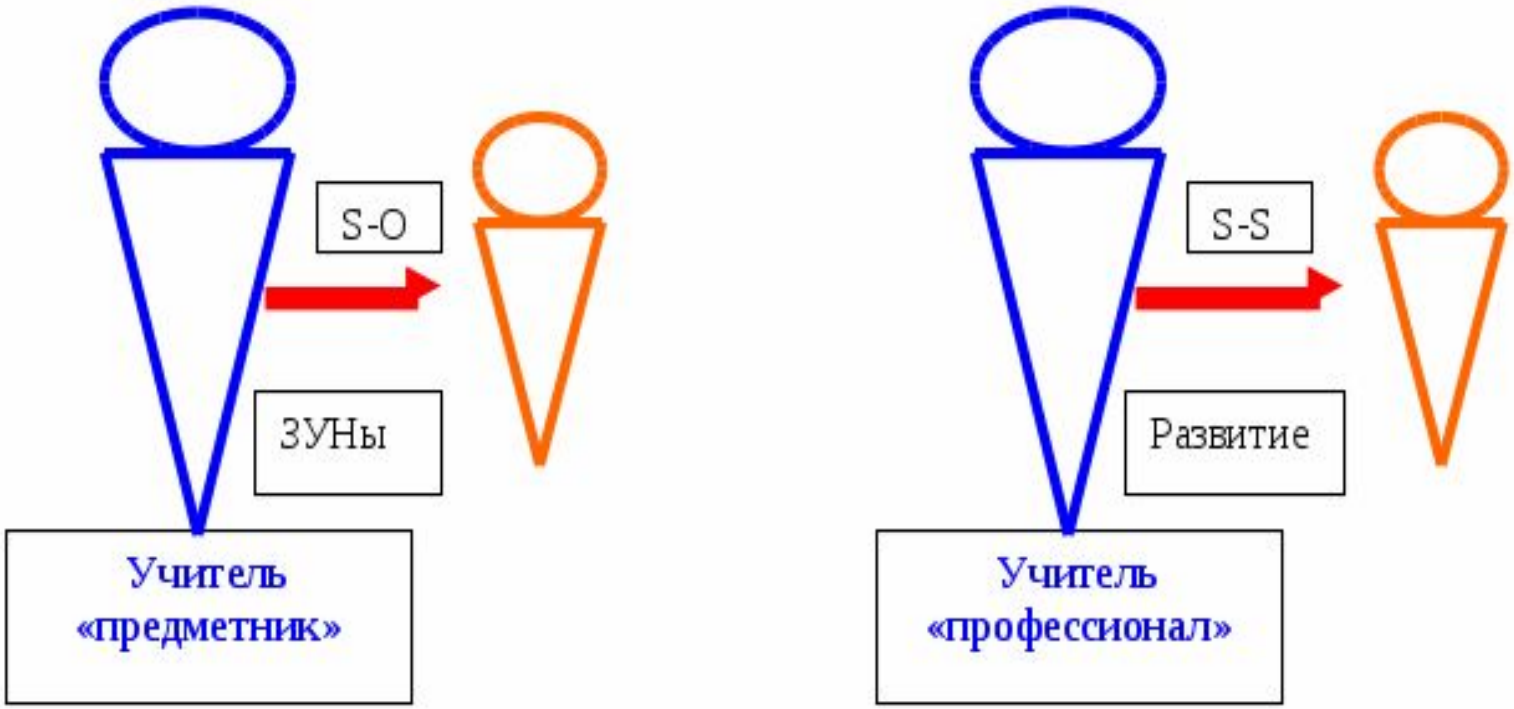
АКТИВНЫЕ МЕТОДЫ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

1. Обучающийся - субъект учебной деятельности, вступает в диалог с педагогом;
2. Взаимодействие обучающихся друг с другом;

обучающийся активно участвует в познавательной, мыслительной деятельности;

3. Обучающиеся выполняют творческие поисковые, проблемные задания;
4. Обучающиеся овладевают знаниями, умениями, навыками, действиями в процессе активной мыслительной и практической деятельности;
5. Повышается мотивация учебной деятельности;
6. Активные методы предполагают наличие обратной связи с обучающимися и развитие навыков рефлексии.

ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ УЧИТЕЛЯ И ПОЗИЦИЯ УЧЕНИКА В РАЗНЫХ ТЕХНОЛОГИЯХ ОБУЧЕНИЯ



КЛАССИФИКАЦИЯ АКТИВНЫХ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ (Б.Б. АЙСМОНТАС)

1. ***Неимитационные:***

эвристическая беседа, дискуссия, круглый стол, мозговой штурм.

2. ***Имитационные:***

- **неигровые** (анализ конкретных ситуаций, метод кейса);
- **игровые** (ролевые и деловые игры, тренинг).

ДИСКУССИЯ

Дискуссия (от лат. *discussio* — рассмотрение, исследование) - это *публичное обсуждение или свободный вербальный обмен знаниями, суждениями, идеями или мнениями по поводу какого-либо спорного вопроса, проблемы.*

Задачи.

1. Дискуссия обеспечивает активное, глубокое, осмысленное, личностное усвое ние знаний, понимание проблемы.

2. Во время дискуссии осуществляется активное взаимодействие обучающихся. Развивает коммуникативные навыки, формирует уверенность в себе.

3. *Обратная связь с обучающимися.* Дискуссия обеспечивает видение того, насколько хорошо группа понимает

обсуждаемые вопросы, и не требует применения более формальных методов оценки

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ

1. Тема (должна носить проблемный характер).
2. Цель, контингент.
3. Правила дискуссии (выступить должен каждый; внимательно выслушивать выступающего, не перебивать; аргументированно подтверждать свою позицию; не повторяться; не допускать личной конфронтации; сохранять беспристрастность; не оценивать выступающих, не выслушав до конца и не поняв позицию);
4. Введение в дискуссию (формулировка темы, проблемы):

Приемы введения в дискуссию:

- предъявление проблемной производственной ситуации;
- постановка проблемных вопросов;
- демонстрация видеосюжета;
- ролевое проигрывание проблемной ситуации;
- анализ противоречивых высказываний по обсуждаемой теме;
- альтернативный выбор (участникам предлагается выбрать одну из нескольких точек зрения или способов решения проблемы).

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ

- создание доброжелательной атмосферы, мотивировка (показать значимость проблемы для участников, выявлять в ней нерешенные и противоречивые моменты, определить ожидаемый результат);
- открытые вопросы для начала дискуссии («что», «как», «где», «когда»).
- Например:
- «Что теряет и что приобретает подросток в процессе курения?
- Интернет: за и против?
- Что важнее при создании семьи: любовь или деньги?
- Обязательно ли соблюдать законы?

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДИСКУССИИ

5. Основное обсуждение проблемы:

- руководить дискуссией: поддерживать высокий уровень активности всех участников, соблюдать регламент, тактично останавливать отклонившихся от темы и затянувшиеся монологи, подключать пассивных участников;
- мобильно фиксировать предложенные идеи на плакате или на доске, чтобы исключить повторение и стимулировать допол нительные вопросы;
- оперативно проводить анализ высказанных идей, мнений, позиций; подводить промежуточные итоги, чтобы избежать движения дискуссии по кругу; направлять обсуждение в нужное русло.

6. Заключительный этап:

- - обобщение предложений, высказанных группой, выводы;
- - сравнение результата с целью;
- - организация краткой рефлексии Не является обязательной.

ТИПЫ ВОПРОСОВ ДИСКУССИИ

- *уточняющие вопросы,* побуждающие более четко формулировать и аргументировать мысли («Что вы имеете в виду, когда говорите...?», «Как вы докажете, что это верно?»);
- *парафраз* — повторение ведущим высказываний выступающих, с целью стимулировать переосмысление и уточнение сказанного («Вы говорите, что...», «Правильно ли я понял(а), что...»);
- *демонстрация непонимания* — побуждение участников по вторить, уточнить свое суждение («Я не совсем понимаю, что вы имеете в виду. Уточните, пожалуйста»);
- *выражение сомнения,* которое позволяет отсеивать слабо аргументированные и непродуманные высказывания («Так ли это?», «Вы уверены в том, что утверждаете?»);
- *приведение альтернативной точки зрения,* акцентуация на другом подходе;
- *«доведение до абсурда»* — ведущий соглашается с высказанным утверждением, а затем делает из него абсурдные выводы;
- *«задевающее утверждение»* — ведущий высказывает суждение, заведомо зная, что оно вызовет бурную реакцию и несогласие участников, стремление опровергнуть данное мнение и изложить другую точку зрения.

Самооценка участия в групповой работе

1. Степень включенности в работу: 12345678910
2. Степень активности в групповой работе: 12345678910
3. Аргументированность и аналитичность высказываний: 12345678910
4. Индивидуальный вклад в групповое решение учебной задачи: 12345678910
5. Умение участвовать в общем обсуждении проблемы: 12345678910
6. Умение связать ответ с современными проблемами (в области образования, социальной педагогики): 12345678910
7. Понимание основных проблем обсуждаемой темы и путей их решения 12345678910
8. Наличие ошибок в выполнении учебных задач: 12345678910
9. Реализация в групповой работе:

- на эмоциональном уровне 12345678910
- на интеллектуальном уровне 12345678910
- на поведенческом уровне 12345678910

ВИДЫ ДИСКУССИЙ

Панельная дискуссия.

Проводится в больших группах (30-40 человек):

1) проблема дискуссии формулируется руководителем;
2) участники делятся на микрогруппы по 6-8 человек, которые располагаются в аудитории по кругу;
3) члены каждой группы выбирают представителя, который будет в процессе дискуссии отстаивать их позицию;
4) в течение 15-20 мин в микрогруппе обсуждается проблема и вырабатывается общая точка зрения;
5) представители групп собираются в центре круга и получают возможность высказать мнение группы, отстаивая ее позиции.
6) после окончания дискуссии представители групп проводят критический разбор хода обсуждения, а решения принимаются уже всеми участниками.

Дебаты - формализованное обсуждение, которое строится на заранее спланированных выступлениях участников, имеющих прямо противоположные мнения по обсуждаемой проблеме.

Круглый стол *- наиболее актуальная и распространенная в образовательной практике форма проведения дискуссии.*

«Круглый стол» - это свободное обсуждение какого-либо проблемного вопроса, в ходе которого происходит обмен мнениями между всеми участниками (как правило 15-25 человек).

Как правило, перед участниками не стоит задача полностью решить проблему; они ориентированы на возможность рассмотреть ее с разных сторон, собрать как можно больше информации, осмыслить ее, обозначить основные направления развития и решения, согласовать свои точки зрения, научиться конструктивному диалогу, ***поэтому на «круглый стол» приглашают специалистов различных направлений***.

Важное условие при проведении «круглого стола»: ***нужно, чтобы он был действительно круглым, т. е. процесс коммуникации должен происходить «глаза в глаза»***, что приводит к возрастанию активности, увеличению числа высказываний, возможности включения каждого в обсуждение, стимулирует невербальные средства общения (мимику, жесты, эмоциональные проявления).

Руководит обсуждением ведущий, который, старается не захватывать со держательного лидерства. Ведущий также располагается в общем кругу как равноправный член группы, что создает менее формальную обстановку.

ДИСКУССИИ

I. ***Перевод дискуссии на другую, не менее актуальную для присутствующих тему или перевод разговора на постороннюю тему.***

Рекомендации:

- Тему дискуссии всегда старайтесь зафиксировать письменно на плакате.

- Держать группу в необходимом русле поможет повторение предмета, темы и условий дискуссии перед ее началом.

- Делайте промежуточные обобщения.

- Обнаружив, что участники перевели разговор на другую тему, согласитесь (одной-двумя фразами), что это действительно важный вопрос. А затем: «Поскольку это заслуживает специального разговора ("заслуживает"!), а я дорожу вашим ("вашим!") и своим временем, то давайте сначала закончим о...» или: «Хорошо. Мы еще поговорим об этом. Только давайте сначала закончим о...».

II. ***Чрезмерно словоохотливый участник дискуссии.***

Рекомендации:

- Заранее оговариваем в правилах регламент высказываний, используем правила микрофона

- Как только начинается обмен мнениями, ведущий должен удостовериться, что никто не монополизировал дискуссию и что каждый желающий внести в нее свой вклад имеет возможность сделать это.

- Дать слишком словоохотливому участнику высказаться, зная, что когда-нибудь он «выдохнется». А затем: «Теперь можно сказать мне» - и обязательно дождитесь ответа.

- Попросите его изложить свои мысли письменно.

- Поручите подготовить и высказать свое мнение при подведении итогов дискуссии.

ВОЗМОЖНЫЕ ТРУДНОСТИ ПРИ ПРОВЕДЕНИИ ДИСКУССИЙ

III. ***Пассивность участников.***

Рекомендации:

- Расположите группу по кругу, устраните преграды, затрудняющие общение.
- Подключите участников к определению темы дискуссии, предоставив им возможность выбора темы из нескольких альтернативных. Проблемно сформулируйте выбранную тему, покажите значимость и полезность ее обсуждения для всех участников.
- Чтобы привлечь к обсуждению пассивных участников, попросите их в качестве примера привести несколько фактов.
- Поддерживайте и подбадривайте участников, когда они высказываются.

IV. ***Слишком острый характер дискуссии, взаимные обвинения участников.***

Рекомендации:

- Чтобы спор не вышел за рамки дискуссии, ведущему нужно подытожить рассуждения всех сторон и обсудить сходство и различие позиций.

V. ***Нарушение режима времени.***

Рекомендации:

- При подготовке к дискуссии четко определите время на обсуждение каждого вопроса и сверяйтесь с планом по ходу дискуссии, либо назначьте «хранителя времени» из участников.

МОЗГОВОЙ ШТУРМ

Предложил А. Осборн в конце 1930-х годов в США.

Это решение проблемного, спорного вопроса посредством генерации в группе разнообразных приходящих в голову идей, их отбора и критической оценки.

Задачи.

1. Обеспечивает активное, осмысленное понимание проблемы.

2. Развивает коммуникативные навыки.

3. Развивает проблемное, рефлексивное мышление.

4. Повышает познавательную мотивацию.

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ

1. Постановка цели и задач ведущим. Задание для участников обычно начинается со слов: «Почему? Зачем? Как решить? Что можно сделать?», т. е. от участников требуется найти решение или
ответ на вопрос.

Например:

- Лестницы, особенно каменно-цементные, очень опасны в гололед. Предложите идеи, которые позволят уменьшить травматизм?
- Чем обусловлено появление «маленького человека» в русской литературе 19 века.

2. Представление участников и ознакомление их с правилами, процедурой «мозгового штурма» и его регламентом. Правила можно выписать и повесить на видное место (*Отсутствие всякой критики, поощрение предлагаемых идей, равноправие участников «мозгового штурма», свобода ассоциаций и творческого воображения, обязательная фиксация всех высказанных идей).*

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ

3. Распределение на группы «генераторов» и «аналитиков».

«Генераторы» — это люди с позитивной установкой к творчеству, обладающие яркой фантазией, способные не только рождать, но и развивать свои идеи и быстро подхватывать чужие.

«Аналитики» — специалисты, которые могут проанализировать и критически оценить выдвинутые идеи. Задача «аналитиков» — развивать выдвинутые на этапе генерирования идеи для их конкретизации, обобщать идеи, осуществлять их экспертизу.

Определяется **«секретарь»**, который будет фиксировать в тетради или на ватмане все, что говорят участники.

4. Интеллектуальная разминка как упражнение в форме быстрого поиска ответов на неожиданные, оригинальные вопросы.

5. Этап генерирования идей. Длится 15 — 20 мин. Принимаются любые: и здравые, обдуманные, и фантастические, даже абсурдные. Автор каждой идеи может дать краткий (до 30 с) комментарий по существу своей мысли, но без аргументов.

Все идеи записываются секретарем..

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ

6. Анализ идей (30 -45 мин) включает следующие стадии:

- составление отредактированного списка идей (через их группировку);

- совместное определение критериев для **оценки каждой** группы предложений.

- Составление таблицы.

\ Критерии Идеи \	Выгода для образовательного уч реждения	Эффек тивность данного варианта решения проблемы	Стоимость реализации идеи	Возможность реализации предло женного варианта решения	Общая сумма баллов
1-я группа					
2-я группа					
3-я группа					

- Индивидуальное оценивани
- Подсчет общего количества баллов, набранных каждым предложением (группой предложений), ранжирование по баллам.
- Определение наиболее рациональных предложений (набравших наибольшее количество баллов).

7. Анализ и оценка деятельности «генераторов», «аналитиков» и других участников обсуждения.

КЕЙС-МЕТОД

Кейс-метод *(Case study)* — это метод обучения на основе *рассмотрения реальных («полевых»), реже вымышленных («кресельных») ситуаций, случаев* (от англ. *case* — «случай»).

Метод «кейс-стади» впервые был применен в Гарвардском университете в 1924 году.

Под *ситуацией* (кейсом) понимается письменное описание какой-либо конкретной реальной ситуации. Ситуация должна носить проблемный характер с возможностью различных вариантов решения.

Обучающихся просят проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные варианты решения и выбрать лучший из них.

КЕЙС-МЕТОД

- Кейс по роману «Обломов». Проблема: Для чего приходит в этот мир человек, в чём смысл его жизни? Вопросы: Можно ли назвать проблему поиска смысла жизни актуальной? Какова жизненная концепция Обломова, судя по предложенному отрывку? Прав ли он? В чём, по-вашему, смысл жизни?
- Участковый врач Сергей Петрович устало снял очки и резко отшвырнул газету в сторону. «Печатают полную чушь!» - подумал он. Дело в том, что в газете «Аргументы и факты» были приведены следующие факты: а) людям, страдающим малокровием, рекомендуется пить железо; б) в соке антоновских яблок содержится много «железа».

Задание: Какие неточности можно отметить в приведенных высказываниях? Сформулируйте утверждения а) и б) более корректно.

КЕЙС-МЕТОД

«Каждую зиму на пруды одного греческого фермера, разводящего форель, прилетают утки и, взмучивая и загрязняя воду, сильно вредят поголовью рыб. Возмущённый таким положением дел фермер решил пожаловаться в посольство той страны, откуда эти утки прилетают».

Задание: Предложите максимальное число способов, с помощью которых он может определить страну происхождения уток.

КЕЙС-МЕТОД

«Смирнов Виталий Петрович давно мечтал о небольшом дачном участке. Купив участок земли недалеко от города, ему стало ужасно интересно, какие животные и растения жили на этом участке прежде. Он обратился за советом к своему школьному товарищу – Волкову Михаилу Ивановичу – доктору биологических наук. Михаил Иванович вначале удивился необычной просьбе друга, но затем задал один уточняющий вопрос, на который Виталий Петрович не смог ответить. Тогда Михаил Иванович предложил «пытливому» землевладельцу несколько способов, позволяющих удовлетворить его любопытство».

Задание: Какой вопрос задал Михаил Иванович Виталию Петровичу? Какие способы исследования дачного участка предложил Михаил Иванович своему школьному товарищу?

КЕЙС-МЕТОД

- «Алевтина Григорьевна всегда отличалась аккуратностью, благодаря чему она заслужила титул самой чистоплотной домохозяйки в своём подъезде. И вот однажды она обнаружила на кафеле в ванной неприятный налёт. -Что это?!! – с ужасом спрашивала Алевтина Григорьевна у соседки по лестничной клетки. Соседка сказала, что, скорее всего это грибы». Задание: Могут ли это быть грибы? А другие организмы? Предложите способы, с помощью которых можно было бы выяснить природу этого налёта.

ПРИМЕРЫ КЕЙСА

- К вам обращается классный руководитель 8 класса за помощью со следующим вопросом. Учитель обратила внимание, что последнее время Маша, учащаяся её класса, приходит в школу в подавленном состоянии и с синяками на руках и лице. Классный руководитель попыталась узнать у Маши, что случилось. Маша отвечает, что ничего, всё в порядке.
- **Вопросы**
- Каковы возможные причины состояния Маши?
- Предложите дальнейшую последовательность действий психолога в отношении Маши и её родителей?

Задачи.

1. Обеспечивает овладение навыками и приемами анализа ситуаций, принятия решений.

2. Позволяет приобрести навыки применения теоретических знаний для анализа практических ситуаций.

3. Развивает коммуникативные навыки: ясное и точное изложение собственной точки зрения, умение обосновывать и защищать собственную точку зрения.

4. Повышает познавательную мотивацию.

ЭТАПЫ РАБОТЫ ПО КЕЙС-МЕТОДУ

1.***Этап введения в кейс,*** постановки преподавателем основных вопросов.

Кейс в письменном виде раздается каждому обучающемуся. На ознакомление выделяется 5-10 мин. в зависимости от сложности кейса.

Ведущий начинает с уточнения понимания обучающимися содержания кейса, например, спрашивает: «Сколько всего персонажей действует в данной ситуации?» или «Что является центральной проблемой данного кейса?».

Далее участники задают ведущему вопросы с целью уточ нения ситуации и получения дополнительной информации.

2. Анализ ситуации (в малых группах).
Группа разбивается на подгруппы. После деления на микрогруппы дается определенное время для решения кейса, подготовки и выступления (20 - 40 мин).

Участники выявляют проблему, вырабатывают, оценивают и выбирают оптимальное решение, готовятся к выступлению.

3. ***Этап презентации*** **решений по кейсам** От каждой подгруппы выступают 1-2 спикера и представляет групповое решение кейса. Время - до 10-15 мин. Другие участники могут задавать вопросы.

Варианты решений фиксируются на доске для подведения дальнейших итогов.

4. Общая дискуссия (обсуждение вариантов решения) – 15-20 минут. Ведущий направляет обсуждение в «нужное русло», контролирует время выступления, вовлекает в обсуждение всех участников. Выбирается оптимальный вариант решения.

5. *Этап подведения итогов. 10 минут*.

Ведущий обобщает полученные результаты. Представляет «правильный» или реальный вариант решения кейса.

ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Игра как метод обучения дает возможность:

1) сформировать мотивацию на обучение;

2) оценить степень овладения материалом и перевести его из пассивного состояния — знания в активное — умение (эффективна в качестве метода практической отработки навыка сразу после обсуждения теоретического материала);

3) развивает коммуникативные навыки, способность вживаться в роль, взаимодействовать в коллективе;

умение анализировать и прогнозировать;

4) развивает воображение, которое необходимо для создания проигрываемых ситуаций, правил игры;

5) повышает интерес к усваиваемым знаниям;

6) формирует умение ориентироваться в реальных жизненных, профессиональных ситуациях, проигрывая их неоднократно.

РОЛЕВАЯ ИГРА

Ролевая игра — это *метод обучения, в котором участникам предлагается «сыграть» другого человека или «разыграть» определенную проблемную ситуацию*.

Ролевые игры представляют собой небольшие сценки спланированного или произвольного характера, отражающие модели жизненных ситуаций.

Ролевая игра — это эффективная ***отработка вариантов поведения*** в тех ситуациях, в которых могут оказаться участники. Игра ***позволяет эмоционально прожить ситуации и приобрести навыки поведения в социальной жизни, профессиональной деятельности.***

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ РОЛЕВОЙ ИГРЫ

- Выбор и принятие роли.
- Исполнение роли представляет собой точное, буквальное воспроизведение действий и эмоций другого человека (например, учителя, учащегося, родителя, детей из группы сверстников и др.).

Согласно М. Форвергу, человек может принимать роль через:

- присвоение внешних черт поведения;

- присвоение норм поведения;

- присвоение социальных задач, стоящих перед ролью.

- Поскольку в ролевой игре участник исполняет роль какого-либо персонажа, а не свою собственную, он может свободно экспериментировать и не бояться, что его поведение будет выглядеть глупым или неадекватным.

ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ РОЛЕВОЙ ИГРЫ

- Отсутствие системы оценивания по ходу игры. Игроки самостоятельно анализируют сложившуюся по ходу игры ситуацию.
- Ролевые игры непрерывны. Игра не прерывается для обсуждения. Это обеспечивает определенную естественность и максимальную погруженность участников в игровой процесс.

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ РОЛЕВОЙ ИГРЫ

1. Руководитель сообщает тему игры, обозначает игровую ситу ацию, уточняет, бывает ли так, значима ли эта ситуация.

2. Дается инструкция о ходе игры. При этом надо убедиться, что все понимают ее правильно, так как свои неудачи участники часто объясняют нечеткостью инструкции.

3. Распределяются роли. Иногда участники отказываются от ролей, для этого необходимо иметь запасные варианты.

Если остаются незанятые в игре члены группы, то им можно дать задание: отслеживать поведение участников
ролевой игры, наблюдать, как они взаимодействуют, как ре шают поставленную перед ними задачу.

4. Еще раз формулируется проблема, которую нужно решить.

5. Организуется игоровая ситуация, размечается игровое пространство и вводятся роли.

В ролевых играх участникам предоставляется возможность:

- показать существующие стереотипы реагирования в тех или иных ситуациях;
- разработать и использовать новые стратегии поведения;
- осознать и преодолеть свои внутренние опасения и проблемы.

Участники действуют в соответствии со своими ролями и полученной информацией. Ведущий не вмешиваются в действия участников, но ведёт записи для последующего комментирования.

6. Подведение итогов проводится на основе эмоционально пе режитых играющими суждений, фиксируется реакция каждого из участников. Руководитель излагает факты, сведения, сопоставляя их с эмоциональными реакциями играющих.

ДЕЛОВАЯ ИГРА

«Это форма воссоздания предметного и социального содержания, какой-либо реальной деятельности (профессиональной, социальной, политической)»

Деловая игра отличается от других методов обучения тем, что дает возможность участникам «прожить» некоторое время в изучаемой производственной или социальной ситуации, приобрести опыт грамотно организованной деятельности в новых условиях.

ВИДЫ ДЕЛОВЫХ ИГР

- ***Имитационные игры.*** Имитироваться могут события, конкретная деятельность людей (деловое совещание, проведение беседы и т.д.) и обстановка, а также условия, в которых происходит событие или осуществляется деятельность (кабинет начальника, студенческая аудитория, квалификационное испытание и т.д.).
- ***Операционные игры.*** Они помогают отрабатывать выполнение конкретных специфических операций, например, методики написания статьи, решения произ водственных задач, ведения тренинга и т. п. В операционных играх моделируется рабочий процесс. Игры этого типа проводятся в условиях, имитирующих реальные.

ВИДЫ ДЕЛОВЫХ ИГР

- ***Игры с распределением ролей.*** В этих играх отрабатываются тактика поведения, действий, выполнение функций и обязанностей конкретного лица. Для проведения игр с исполнением роли разрабатывается модель ситуации; между участниками распределяются роли с «обязательным содержанием».
- При этом участник должен суметь вжиться в образ того или иного лица, понять его действия, оценить обстановку и **найти правильную линию поведения**. Основная задача — совершенствовать умение ориентироваться в различных обстоятельствах, давать объективную оценку своему поведению, учитывать возможности других людей, устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы, потребности и деятельность.

ИГРЫ

1. Выбор темы.

2. Разработка сценария.

В содержание сценария входят: определение целей и за дач, прогнозирование ожидаемых результатов

(игровых и педагогических), описание изучаемой проблемы, обоснование поставленной задачи, план деловой игры, общее описание процедуры игры, содержание ситуации и характеристики действующих лиц.

Цели и задачи деловой игры формируются исходя из задач обу чения, содержания изучаемых теоретических проблем и тех уме ний, которые должны быть обретены участниками в процессе обучения.

2. Этап проведения

С момента начала игры нельзя вмешиваться и изменять ее ход. Только ведущий может корректировать действия участников, если они отдаляются от главной цели игры.

Возможный ход деловой игры:

1

- анализ исходной информации;
- подготовка к выполнению ролевых функций и заданий;
- выполнение участниками ролевых функций, имитация под готовленных заданий.

2

- анализ исходной информации;
- соревновательное выполнение заданий микрогруппами.

3. **Этап анализа.**

- Анализ результатов игры участниками.
- Выступления участников, обмен мыслями, защита участниками своих решений и выводов.
- Подведение итогов игры преподавателем, который отмечаетдостигнутые результаты, ошибки, формулирует окончательный итог занятий.

ТРЕНИНГ В ОБУЧЕНИИ

Социально-психологический тренинг *- комплексный метод, ори ентированный на использование активных методов групповой психо логической работы с целью развития компетентности в общении.*

Используется в обучении в различных вариантах.

- *Тренинг как тренировка,* в результате которой происходят формирование и отработка умений и навыков эффективного поведения.
- *Тренинг как форма активного обучения,* целью которого является передача знаний, а также развитие умений, навыков, действий.
- 3. *Тренинг как метод создания условий для* самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ЧЕРТЫ ТРЕНИНГОВ

- нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии;
- наличие постоянной группы (от 7 до 15 человек, минимум 4 – максимум 50), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение нескольких дней;
- определенная пространственная организация (круг);
- акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и те перь»;
- применение активных методов групповой работы;
- вербализованная рефлексия по поводу собственных чувств и происходящего в группе;

ЭТАПЫ ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

1. Приветствие, сообщение темы тренинга, перечисление результатов, которых участники достигнут во в процессе тренинга.
2. Устанавливаются основные правила работы в группе (активность, «Принцип Я», «Здесь и теперь», конфидециальность, искренность и открытость, доброжелательность, обращение на «Ты», возможно правило «Стоп»).
3. Знакомтсво (может быть игровое имя).
4. Опрос о самочувствии.
5. Разминочные упражнения.
6. Основные упражнения.
7. Заключительные упражнения.
8. Рефлексивное подведение итогов занятия.
9. Резюмирование ведущего, прощание.

РЕФЛЕКСИЯ В ТРЕНИНГЕ

1. Высказывания участников по кругу
о своем актуальном состоянии, осмысление проделанной работы, пожелания и предложения ведущему.

«Пусть каждый по очереди при доброжелательном отношении всех присутствующих попытается ответить на вопросы: «Как я себя чувствовал во время занятия?», «Вызвало ли какое-либо упражнение сопротивление?», «Удалось ли мне преодолеть это сопротивление, если оно было?», «Кто или что помогло мне снять напряжение?», «Стремился ли я оказывать кому-либо поддержку?», «Видел ли я окружающих во время встречи?»

АНКЕТА « ОБРАТНАЯ СВЯЗЬ»

- 1. Степень моей включенности в работу: 012345678910
- Что мешало мне быть включенным в работу
- Что помогало
- 2. Мои основные ошибки в ходе занятия:
- а) по отношению к себе
- б) по отношению к группе
- в) по отношению к ведущему
- 3. Самыми значимыми для меня стали следующие эпизоды и упражнения (помогли что-то понять, осознать, в чем-то разобраться, что-то изменить в себе и т. п.)
- 4. Что раздражало, вызывало агрессию, напряжение, неприятие.
- 5. Я реализовал(а) себя на занятиях:
- на эмоциональном уровне 12 3 4 5 6 7
- на интеллектуальном уровне 1 2 3 4 5 6 7
- на поведенческом уровне 1 2 3 4 5 6 7
- 6. Мои замечания, пожелания ведущему

«СИНКВЕЙН» (ПЯТИСТРОЧИЕ)

- 1-я строка – одно имя существительное (задается ведущим: «день», «занятие»);
- 2-я строка – 2 прилагательных;
- 3-я строка – 3 глагола;
- 4-я строка – предложение;
- 5-я строка – заключительное слово или фраза.

Карта проектирования и проведения занятия

- **Дата проведения занятия**
- **Контингент обучающихся**
- **Учебная дисциплина**.
- **Тема занятия.**
- Основная **цель** занятия.
- **Педагогические задачи**, преследуемые педагогом, психологом (например: передача знаний по дисциплине, формирование умений и навыков, развитие познавательных процессов, ценностей или др. психологических качеств)
- **Учебно-методические материалы педагога, психолога** (например конспект занятия, учебные пособия по дисциплине, раздаточный материал и др.)

- **Методы обучения:**
- - объяснительно-иллюстративный (рассказ, объяснение, работа с литературой, демонстрация кинофильма, презентации);
- - репродуктивный (запоминание и воспроизведение материала, данного педагогом);
- - проблемное изложение материала;
- - исследовательский;
- - методы оценки и проверки знаний обучающихся;
- - методы самостоятельной работы обучающихся по осмыслению и освоению материала (работа с учебником, лабораторные работы);
- - активные методы обучения (эвристическая беседа, дискуссия, мозговой штурм, метод кейса, анализ конкретных ситуаций, игры, тренинг)

Форма занятия :

- лекция;
- практическое занятие (обучение решению практических задач);
- лабораторное занятие (с проведением каких-либо исследований)

Средства обучения (например доска, печатные схемы, раздаточный материал, мультимедийное оборудование, компьютер и др.)

Конспект содержания занятия, включающий краткие тезисы материала и заданий.