

ЛЬВІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ФІЗИЧНОЇ КУЛЬТУРИ
імені Івана Боберського

Криштанович С. В.

Лекція 5
ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАННЯ
з навчальної дисципліни
ПРАКТИКУМ «АВТОРСЬКІ ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ»
Для аспірантів спеціальностей
014 Середня освіта (за предметними спеціалізаціями),
017 Фізична культура і спорт
Рівня освіти: Доктор філософії

“ЗАТВЕРДЖЕНО”
на засіданні кафедри педагогіки та психології
“__” серпня 202__ року № __
Зав.каф _____ В. Ф. Соловійов

© Криштанович С. В.

План

1. Інтерактивне навчання (проблемні лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, мозкові атаки, кейс-метод, рольові ігри, ділові ігри).
2. Соціально-психологічний тренінг у формі ділової гри.
3. Дискусійні технології навчання
4. Технології навчання у співробітництві. Кооперативне навчання

1. Інтерактивне навчання (проблемні лекції, робота в малих групах, семінари-дискусії, мозкові атаки, кейс-метод, рольові ігри, ділові ігри).

Сутність інтерактивного навчання полягає в тому, що навчальний процес відбувається за умов постійної, активної взаємодії усіх студентів. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне, групове, навчання в співпраці), де студент і викладач є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання. Педагог виступає в ролі організатора процесу навчання, лідера групи. Організація інтерактивного навчання передбачає моделювання життєвих ситуацій, використання рольових ігор, спільне розв'язання проблем. Воно ефективно сприяє формуванню цінностей, навичок і вмінь, створенню атмосфери співпраці, взаємодії, дає змогу викладачу стати справжнім лідером студентського колективу.

Отже, **інтерактивні технології** – це організація засвоєння знань і формування певних вмінь та навиків через сукупність особливим способом організованих навчально-пізнавальних дій, що полягають у активній взаємодії студентів між собою та побудові міжособистісного спілкування з метою досягнення запланованого результату.

Феномен TED- лекції та досвід його трансформації в освітній практиці.

TED (аббревіатура від англ. Technology Entertainment Design; Технології, Розваги, Проекти) — некомерційна організація в США, що займається розповсюдженням ідей, що повинні змінити світ. Конференція TED славиться своїми лекціями (TED Talks), які спочатку були зосереджені на технологіях, розвагах та дизайні, але згодом включили також природничі науки, мистецтво, освіту, культуру, бізнес, глобальні проблеми, сталий розвиток — широкі сфери

тем, що разом формують наше майбутнє; зазвичай у формі коротких бесід (приблизно 18 хвилин, адже саме цей час аудиторія зберігає увагу, не втрачаючи інтересу до доповіді).

Відеозаписи виступів (TED Talks) постійно публікуються на сайті TED.com. Їх можна безкоштовно переглянути на сайті, завантажити на свій комп'ютер у HD-якості або підписатися на відеоподкаст. Також записи виступів доступні через YouTube.

Проблемна лекція – це апробація багатоваріантних підходів до вирішення представленої проблеми. Вона активізує особистий пошук студентів, творчу та дослідницьку діяльність. На перших етапах у групах із високим рівнем пізнавальної діяльності викладач може побудувати лекцію так, що сам формує проблему і на очах у групи демонструє можливі шляхи її вирішення. Надалі можна переходити до частково-пошукових методів, а саме: лектор створює проблемну ситуацію і спонукає студентів до пошуку рішення. Саме так організовується такий вид проблемної лекції, як *лекція-брейнстормінг* («мозкова атака»).

Використовуючи те, що на лекціях, як правило, є декілька груп, створюються команди, які за певний час повинні надати свій варіант вирішення проблеми. Викладач стежить не тільки за правильністю відповіді, а й за аргументацією, а в разі необхідності – сам дає розгорнутий коментар, який фіксується у робочих зошитах слухачів. Піком проблемного навчання стає використання евристичних методів, тобто викладач, готуючись до лекції, підбирає й komponує навчальний матеріал так, щоби студенти самостійно виокремили з нього проблему і на семінарському занятті продемонстрували власні варіанти її вирішення.

Метод „Мікрофон” надає можливість кожному і кожній сказати щось швидко, по черзі, відповідаючи на запитання або висловлюючи свою думку чи позицію.

Правила проведення такі:

- говорити має тільки той чи та, у кого „символічний” мікрофон;
- відповіді не коментуються і не оцінюються;

– коли хтось висловлюється, інші не можуть говорити або викрикувати з місця.

Правила роботи в малих групах.

Робота в малих групах дозволяє набути навичок, які необхідні людині для спілкування та співпраці (співробітництва).

Після того, як викладач об'єднав вас у малі групи і ви отримали завдання, ваша група на короткий час (3-5 хв.) повинна виконати це завдання та оголосити результати роботи своєї групи.

Пропонуємо правила роботи в малих групах, які допоможуть вам організувати свою роботу:

1. Швидко розподіліть ролі в групі:

Спікер (керівник групи):

- зачитує завдання групи;
- організовує порядок виконання;
- пропонує учасникам групи висловитись по черзі;
- заохочує групу до роботи;
- підводить підсумки роботи;
- за згодою всієї групи визначає доповідача. *Секретар*:
- веде коротко розбірливо записи результатів роботи своєї групи;
- як член групи має бути готовим висловити думку групи при підведенні підсумків або допомогти доповідачеві.

Спостерігач (тайм-кіпер):

- слідкує за часом;
- заохочує групу до роботи.

Доповідач:

- чітко висловлює думку групи;
- доповідає про результати роботи групи.

2. Починайте висловлюватися спочатку за бажанням, а потім по черзі.

3. Дотримуйтесь одного з правил активного слухання, головне не перебивайте один одного.

4. Обговорюйте ідеї, а не особи студентів, що висловили цю ідею.

5. Утримуйтеся від оцінок та образ учасників групи.

6. Намагайтеся в групі дійти спільної думки, хоча в деяких випадках у групі може бути особлива думка і вона має право на існування.

«Мозковий штурм» – це ефективний метод колективного обговорення, пошук рішень, що спонукає учасників проявляти свою уяву та творчість, який досягається шляхом вільного вираження думок усіх учасників та учасниць і допомагає знаходити кілька рішень по конкретній темі.

Викладач на занятті називає тему дискусії та запрошує вас взяти участь у її обговоренні шляхом штурму, який організовується за такими етапами:

1. Всі учасники «штурму» пропонують ідеї щодо розв'язання висунутої проблеми (ідеї можуть бути будь-якими, навіть фантастичними).

2. Один із учасників записує на дошці всі ідеї, що пропонуються.

3. Коли група вважає кількість поданих ідей достатньою, їх подання припиняється.

4. Після того як майже всі ідеї зібрані, вони групуються, аналізуються, розвиваються групою.

Метод «Займи позицію» допомагає поводити дискусію по спірній, суперечливій темі. Надає можливість висловитися кожному і кожній, продемонструвати різні думки по темі, обґрунтувати свою позицію або перейти на іншу позицію в будь-який час, якщо вас переконали, та назвати більш переконливі аргументи.

Порядок проведення:

– викладач називає тему та пропонує вам висловити свою думку по досліджуваній темі;

– вам потрібно стати біля того плакату, який збігається з вашою точкою зору;

– підготуйтеся до обґрунтування своєї позиції, чому саме її ви обрали;

– якщо після обговорення дискусійного питання ви змінили точку зору, можете перейти до іншого плакату і пояснити причину свого переходу, а також назвати найбільш переконливу ідею або аргумент протилежної сторони.

Робота в парах є різновидом роботи в малих групах. Ця форма роботи дозволить вам набути навичок співробітництва, оволодіти уміннями висловлюватись та активно слухати.

Організуйте свою роботу так:

1. Прочитайте надане завдання та інформацію до його виконання
2. Визначте, хто буде говорити першим.
3. Висловіть свої думки, погляди на проблему по черзі
4. Дійдіть спільної думки.
5. Визначте, хто буде очолювати результати роботи групи та підготуйтеся до нього.

Для ефективного спілкування в парах вам необхідно враховувати кілька моментів:

1. Зверніть увагу на:
 - мову тіла: сідайте обличчям до того чи тієї, з ким говорите, нахилийтеся вперед, встановіть контакт очима;
 - допомагайте партнерові чи партнерці говорити, використовуючи звуки та жести заохочення: кивок головою, доброзичливу посмішку, слова „так-так”;
 - якщо необхідно, ставте уточнюючі запитання (запитання, які допомагають прояснити ситуацію, уточнити дещо з того, що вже відомо. Наприклад, «Ти..?», «Чи правильно я зрозуміла, маєш на увазі, що що...?»);
 - під час висловлювання говоріть чітко, по суті справи, наводячи приклади і пояснюючи свої думки.
2. Запам'ятайте, чого не слід робити під час активного слухання:
 - давати поради;
 - змінювати тему розмови;
 - давати оцінки особі, яка говорить;
 - перебивати;
 - розповідати про власний досвід.

Метод «Акваріум» є ефективним методом розвитку вмінь ведення дискусії.

Після того як викладач розподілив вас на дві-чотири групи і запропонував вам завдання для виконання та необхідну інформацію, одна з груп сідає в центр аудиторії (або на початку середнього ряду в аудиторії, де стоять столи), утворивши внутрішнє коло.

Учасники та учасниці цієї групи починають обговорювати запропоновану викладачем проблему. Всі інші учасники мовчки спостерігають за обговоренням. Групі, що працює, для виконання завдання необхідно:

- Прочитати вголос ситуацію.
- Обговорити її в групі, використовуючи метод дискусії.
- Дійти спільного рішення.

На цю роботу групі дається 3 – 5 хв. Усі інші учасники мають тільки слухати, не втручаючись у хід обговорення, спостерігають, чи відбувається дискусія за визначеними правилами дискусії. Після закінчення часу група займає свої місця, а викладач ставить до учасників запитання:

- Чи погоджуєтесь ви з думкою групи?
- Чи була ця думка достатньо аргументована, доведена?
- Який з аргументів ви вважаєте найбільш переконливим?

Після цього місце в «Акваріумі» займає інша група і обговорює наступну ситуацію (проблему).

Всі групи по черзі мають побувати в «Акваріумі», і результати роботи кожної з них мають бути обговорені у аудиторії.

Серед *імітаційних неігрових методів* слід назвати імітаційні вправи, розбір конфліктів, розбір ділової документації, вирішення ситуаційних завдань і кейс-стаді.

Метод кейсів (англ. *Case method case-study* - кейс-метод, кейс-стаді, метод конкретних ситуацій, метод ситуаційного аналізу) - техніка навчання, що використовує опис реальних економічних, соціальних і бізнес-ситуацій. Ті, що навчаються повинні проаналізувати ситуацію, розібратися в суті проблем, запропонувати можливі рішення і вибрати найкраще з них. Кейси базуються на реальному фактичному матеріалі або ж наближені до реальної ситуації.

Рольова гра (англ. *Role-playing game*, RPG) - гра навчального або розважального призначення, вид драматичної дії, учасники якого діють в рамках обраних ними ролей, керуючись характером своєї ролі і внутрішньою логікою середовища дії; разом створюють або слідуєть вже створеному сюжету. Дії учасників гри вважаються успішними чи ні відповідно до прийнятих правил. Гравці можуть вільно імпровізувати в рамках обраних правил, визначаючи напрям і результат гри. Рольова гра - це спосіб розширення досвіду учасників шляхом пред'явлення їм несподіваній ситуації, в якій пропонується прийняти позицію (роль) кого-небудь.

Ділова гра - метод імітації прийняття рішень керівних працівників або спеціалістів в різних виробничих ситуаціях, здійснюваний за заданими правилами групою людей або людиною з ПК в діалоговому режимі, при наявності конфліктних ситуацій або інформаційної невизначеності.

Імітаційні ігри - це різновид ділових ігор, в яких поведінка учасників визначається моделлю середовища господарювання, представленої у вигляді ігрової імітації.

Організаційно-діяльні ігри, кажучи коротко, являють собою ігровий метод аналізу і вирішення складних проблем, які не мають однозначного рішення. Ігри можуть бути спрямовані на розвиток індивідуальності, організації, регіону або проблем суспільства в цілому.

Тренінг в цьому ряду стоїть як особливий вид інтерактивних форм навчання, який може включати всі інші форми. **Тренінг** (англ. *Training* від *train* - навчати, виховувати) - метод активного навчання, спрямований на розвиток знань, умінь і навичок і соціальних установок. Тренінг досить часто використовується, якщо бажаний результат це не тільки отримання новий інформації, але і застосування отриманих знань на практиці.

2. Соціально-психологічний тренінг як технологія навчання

Ефективність соціально-психологічного тренінгу полягає в тому, що він дає змогу за короткий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування та розвитку навичок та вмінь учнів чи студентів. *Соціально-психологічний*

тренінг є практикою психологічного впливу, коли здобувачі освіти оволодівають конкретними професійними, соціально-психологічними знаннями, відбувається корекція поведінки особистості, формуються навички спілкування, розвиваються рефлексорні здібності (наприклад, здатність аналізувати ситуацію і власну поведінку), уміння реагувати на ситуацію та швидко перебудовуватися в різних умовах.

Аналіз останніх досліджень показує зростання уваги до даної технології в освіті. Великий досвід групової психотерапії накопичений дослідниками з англійських країн (Дж. Гібб, К. Рудестам та ін.). Деякі аспекти проведення ділових ігор розглядалися в українських (М. Воровка, Л. Ковальчук, В. Орлов, О. Хоменко та ін.) психолого-педагогічних дослідженнях. Досить детально розкривається у науковій літературі зміст принципів проведення соціально-психологічного тренінгу, зокрема: представлення свого «Я» кожним учнем, студентом, активності на заняттях, відкритого зворотного зв'язку, «тут і тепер» тощо.

Особливості соціально-психологічного тренінгу з застосуванням ділової гри: його оптимальність; відтворення професійної діяльності через ігрове імітаційне моделювання та вирішення професійно орієнтованих ситуацій (використовується індивідуальна та групова діяльність учасників).

Переваги соціально-психологічного тренінгу у формі ділової гри. *По-перше*, умови ділової гри найбільше наближені до умов реальної професійної діяльності, що дає змогу розвивати уміння конструктивної рольової поведінки, пов'язані з виконанням певних професійних обов'язків. *По-друге*, групова, а, відповідно, й більш інтенсивна взаємодія учасників тренінгу, більшою мірою ніж персональна робота, сприяє ефективній зміні установок особистості, адже виявлення та зміна своїх неадаптованих установок залежить від уміння бачити себе очима інших. *По-третє*, наявність проблемних ситуацій підвищує інтерес та мотивацію гравців до продуктивної діяльності. *По-четверте*, з'являється прагнення учнів чи студентів до самоаналізу, саморозвитку, самоствердження, аналізу подій і явищ, інтенсивного співпереживання. Також є можливість діагностики певних

психологічних якостей учнів чи студентів гравців, яка потрібна для гнучкого вибору найбільш оптимальних способів взаємодії з учасниками тренінгу.

Вимоги до проєктування соціально-психологічного тренінгу:

- 1) необхідність ґрунтовної психологічної діагностики якостей учня чи студента;
- 2) розуміння учнями чи студентами мети тренінгу;
- 3) створення атмосфери взаємної довіри;
- 4) якісне проведення підготовчого етапу;
- 5) підбір захоплюючих реальних ситуацій;
- 6) високий емоційний потенціал тренінгу і включення у гру всіх учнів чи студентів;
- 7) особлива підтримка учнів чи студентів педагогом на основному етапі гри;
- 8) обов'язкова активність учнів чи студентів під час обговорення результатів гри та підведенні її підсумків.

Розглянемо детальніше вищевказані вимоги до технології проєктування соціально-психологічного тренінгу у формі ділової гри.

Перша вимога – ґрунтовна психологічна діагностика якостей кожного учня чи студента. Важливість психологічної діагностики у процесі соціально-психологічного тренінгу пояснюється тим, що ігровий процес передбачає певні правила, а самі поведінкові реакції можуть бути найрізноманітніші. Студенти (учні) мають знаходити свої самостійні рішення, в яких закономірно виявлятимуться їх психічні та соціально-психологічні характеристики. Це проявляється у емоційному ставленні до ігрової ролі, прагненні до ідентифікації з нею, вибору шляхів її реалізації. Психологічна діагностика особистості кожного учня чи студента групи дає змогу оперативно керувати ходом соціально-психологічного тренінгу та вибирати найбільш вдалі способи взаємодії зі учнями чи студентами.

Попередня діагностика особистісних особливостей учасників необхідна для створення найбільш оптимального підбору контингенту учнів чи студентів, які будуть виконувати ролі «акторів» чи «експертів». «Експертами» мають бути студенти (учні) з аналітичним складом мислення, здатні об'єктивно оцінити хід

подій, продукувати найбільш оптимальні рішення. У безпосередньому розігруванні ситуацій беруть участь студенти (учні) із артистичними і прогнозуючими здібностями, які відзначаються точністю та конкретністю мислення. «Капітанами» здебільшого вибираються ті, хто має організаторські здібності, і в той же час не тисне на інших. Така практика розподілу ролей є найбільш доцільною тоді, коли даний вид тренінгу проводиться з учнями чи студентами вперше. У разі повторного проведення соціально-психологічного тренінгу можна застосувати інший прийом, коли «капітанами» стають по черзі всі студенти, навіть ті, організаторські здібності яких потребують розвитку.

Друга вимога – розуміння учнями чи студентами мети тренінгу. Мета соціально-психологічного тренінгу полягає у розвитку вміння учнів чи студентів усвідомлювати проблемну ситуацію, аналізувати її і свою поведінку в ній, виробляти власні вміння поведінки, яка була б оптимальною у даній ситуації і найефективніше її вирішувати. Безперечно, ефективність проведення соціально-психологічного тренінгу залежить від розуміння мети учнями чи студентами. Під час підготовки тренінгу велика увага має приділятися змісту вступного слова педагога, де чітко формулювалась мета тренінгу, детально розкривалося значення та зміст кожного завдання для досягнення поставленої мети, пояснення ілюструвалися прикладами з діяльності учня чи студента.

Третя вимога – створення атмосфери взаємної довіри ще на початку заняття, оскільки це дає змогу учням чи студентам контролювати й виправляти свою неадекватну поведінку. За умови відсутності атмосфери розуміння та підтримки, зменшується можливість учнів чи студентів правильно розуміти мотиви, цінності та емоції один одного, студенти (учні) створюють видимість взаємодії й використовують обережну стратегію прийняття рішення. Тут доречно скористатися порадами Дж. Р. Гібба, який вказує на два способи створення у групі атмосфери підтримки, довіри: «замінити засуджуючі вислови описовими і переорієнтувати контролюючу поведінку на спільне вирішення проблем». Сприяє досягненню взаємного розуміння та довіри учасників тренінгу, їх зацікавленості у власному розвитку, дотримання одного із принципів

організації соціально-психологічного тренінгу – принципу добровільної участі у тренінгу.

Четверта вимога – якісне проведення підготовчого етапу. На цьому етапі соціально-психологічного тренінгу слід ознайомити учнів чи студентів із змістом ігрового процесу, правилами ділової гри, показати матеріали гри. Загальним правилом, якого слід дотримуватися на даному етапі, є знайомство гравців один з одним (за умови, якщо учасники ще незнайомі). Кожен з учасників може мати картку-візитку зі своїм ім'ям, яке є вигаданим. У ході соціально-психологічного тренінгу студенти (учні) звертаються один до одного, використовуючи лише «тренінгове» ім'я.

На підготовчому етапі тренінгу студенти (учні) діляться на ігрові команди (рольові групи): акторів та експертів. Серед них вибираються (інколи за участю й допомогою педагога) «капітани», які керують роботою у своїх командах, інтегрують ідеї та думки учнів чи студентів гри. «Капітани» команд «акторів» мають право призначати безпосередніх виконавців ігрових ролей у своїх командах. Кожна рольова група здебільшого складається з п'яти-шести осіб, що забезпечує зворотній зв'язок учасників дискусії, сприяє динамізму рольової групи, створенню урізноманітнень способів поведінки та вирішення проблемних ситуацій.

П'ята вимога – використання захоплюючих ситуацій, якими для ділової гри можуть бути ситуації на зразок методики «асоціативний малюнковий тест», описи ігрових ролей. Студенти (учні) отримують інструкції до виконання ігрових ролей, які визначаються контекстом гри, професійною ситуацією. Інструкції мають консультативний характер, сприяють появі творчого пошуку і продукуванню великої кількості варіантів вирішення складної професійної ситуації. Наприклад, до малюнкового тесту дається такий коментар: «На цих малюнках одна із діючих осіб завжди говорить якісь слова іншій. Ваша група має відповісти на них. Знайдіть конструктивне вирішення назріваючого конфлікту. Не намагайтесь перевести все в жарт. Крім цього, команда має підготуватися й подати свою версію щодо стратегії поведінки. Обговорення версії відбудеться на

етапі аналізу ігрового процесу, тобто відразу після безпосереднього показу ігрової ситуації та виступів експертів».

Шоста вимога – високий емоційний потенціал тренінгу і включення у гру всіх учнів чи студентів. Коли вже сформовані ігрові команди й відбулося їх ознайомлення з матеріалами гри, учням чи студентам дається п'ятнадцять хвилин для пошуку контраргументів. Це напружує емоційний потенціал тренінгу, активізує діяльність рольових груп і допомагає їм включитися у гру. Якщо в процесі виконання завдання в учнів чи студентів виникають якісь запитання, то педагог відповідає на них, дає необхідні консультації. Згідно встановленого регламенту гри через п'ятнадцять хвилин проводиться перевірка готовності груп до безпосереднього розігрування ситуацій, використовуються методи спостереження за поведінкою учнів чи студентів та бесіди із ними.

Сьома вимога – підтримка учнів чи студентів педагогом на основному етапі гри. Ще заздалегідь студенти (учні) мають бути ознайомлені з правилами проведення основного етапу ігрового процесу, а безпосередні виконавці ігрових ролей мають знати, що у випадку необхідності вони можуть взяти оперативну паузу. Це правило дає гравцеві можливість проконсультуватися із своєю групою і скорегувати свою поведінку.

Психологічна підтримка у діловій грі. Основний етап соціально-психологічного тренінгу розпочинається із безпосереднього розігрування ігрових ролей. При цьому педагог звертає увагу учнів чи студентів на час діалогу (не менше трьох хвилин) та на нескінченну кількість «ходів». Початок безпосереднього виконання професійної ролі є найбільш критичним моментом, коли найбільш вірогідні збої в грі. Особливо психологічні проблеми у діловій грі можуть виникати тоді, коли студент (учень) використовує ігрову ситуацію для вирішення своїх особистих проблем і ігрову мотивацію подавляють особисті мотиви. Тому завданням педагога є надання гравцеві психологічної підтримки у вирішенні труднощів.

Психологічною підтримкою є також допомога педагога учням чи студентам у тих випадках, коли вони натикаються на здавалося б не вирішувані проблеми, надання їм можливості обговорити проблему у групі. Зворотний зв'язок з

педагогом відбувається в атмосфері взаємної турботи та довіри, дозволяє учням чи студентам контролювати й спрямовувати свою неадекватну поведінку. Також корегувати поведінку конкретного учня чи студента можуть і представники його ігрової команди. Водночас педагог у процесі проведення тренінгу не повинен дуже часто й жорстко втручатися у хід гри та нав'язувати своє вирішення проблемних ситуацій у готовому вигляді, адже це придушує ініціативу учнів чи студентів і не сприяє їхньому розвитку.

Восьма вимога – обов'язкова активність учнів чи студентів під час обговорення результатів гри та підведенні її підсумків. На етапі аналізу організовує обговорення результатів гри звичайно ж педагог. Спочатку висловлюють свою думку експерти. Вони не лише критикують і звинувачують гравців, а й аналізують їх поведінку. Описуючи поведінку «акторів», експерти повідомляють про своє бачення дій учнів чи студентів. Причому не повинно бути вішання «ярликів», приписування зауважень, аналіз особистих якостей. Це, як стверджував К. Рудестам, викликає найменший психологічний самозахист учнів чи студентів та найбільше бажання змінити свою поведінку.

Потім студенти, які були в ролі «акторів», захищають та обґрунтовують свої рішення, дії, стиль виконання ролей та вибрану ними стратегію поведінки. Педагог має надати можливість студенту захистити свою особистість і після обміну думками важливо зберегти добрі взаємини між учнями чи студентами. Для організації дискусії можна використовувати відеозапис ігрового процесу, так як такий перегляд відеозапису є ефективною формою здійснення зворотного зв'язку, який дає змогу більш детально проаналізувати ігровий процес та його результати. Вже після виступів експертів педагог узагальнює зміст заняття, констатує досягнуті результати та підводить підсумок гри.

3. Дискусійні технології навчання

Узагальнення існуючих підходів до визначення суті дискусійних технологій навчання показало, що часто помилково дискусією називають обговорення-суперечку, спір, зіткнення різних точок зору, позицій, підходів, або

ототожнюють із полемікою, цілеспрямованим, емоційним, пристрасним відстоюванням своєї вже сформованої і незмінної позиції.

Навчальна дискусія є дещо іншим, ніж просто обговорення діалог, а саме ***характеризується такими чотирма ознаками:***

- 1) є навчальною працею групи людей, які виконують ролі ведучого й учасників;
- 2) має відповідну організацію місця й часу роботи;
- 3) є процесом спілкування, взаємодією учасників;
- 4) спрямована на досягнення навчальної мети.

Головні риси навчальної дискусії – цілеспрямованість і підпорядкованість обміну ідеями, судженнями, думками у групі заради пошуку істини, коли кожний із присутніх по-своєму бере участь в організації цього обміну ідеями. Цілеспрямованість дискусії не означає буквально підпорядкування її завданням, зрозумілим і важливим лише для педагога. Це, насамперед, зрозуміла кожному студенту спрямованість до пошуку нового знання-оцінки, знання-орієнтиру для такої самостійної роботи.

Важливе значення має дистанція спілкування між учасниками дискусії.

Дистанція спілкування (за Холлом):

- *Інтимна дистанція* від прямого фізичного контакту до 20 см від тіла партнера
- *Особиста дистанція* витягнутої руки 45 см – 1,2 м
- *Соціальна дистанція* голосовий контакт 1, 21 м – 3.3 м
- *Публічна дистанція* встановлюється на публічних зборах, аудиторії більше 3,5 м

Звичайно, до такого ідеального стану слід прагнути, однак не завжди його можна досягти, особливо якщо у групі тридцять або більше учнів чи студентів. Адже світовий досвід використання дискусій у групі пропонує поділ учасників на підгрупи (мікрогрупи) від 4-5 до 6-10 осіб. Чим більше учасники вчать мислити на основі контрастних зіставлень, тим значимим є їх творчий потенціал.

Чинники, які впливають на поглиблене засвоєння матеріалу в ході дискусії:
обмін інформацією; заохочення різних підходів до одного й того ж предмету чи

уявлення; співіснування різних суперечливих думок і припущень; можливість критикувати й відкидати будь-яку думку; стимулювання учасників до пошуку групової згоди.

Відомий американський педагог і дослідник культури Ж. Барзуна вважав, що проведення дискусії на основі історичних матеріалів треба починати з формулювання конкретного історичного запитання. Ні в якому разі не слід з'ясовувати, хто був правий, а хто ні. У центрі уваги мають бути можливості ходу подій. Що було можливим за того чи іншого збігу обставин? До яких дій міг би вдатися той чи інший історичний діяч для досягнення цієї мети або від яких дій утриматися? Чи відбивала ця мета справжні інтереси соціальної групи, виразником якої він був? Чи були можливими альтернативні дії?

У ході застосування дискусійної технології виявляються *фактичні помилки*, ставляться уточнюючі запитання до висловів учнів чи студентів, які змушують їх змінювати свої висновки. Серед таких запитань були: «Які факти підтверджують вашу думку?», «Які міркування навели вас на цей висновок?», тощо. У результаті дискусії група може прийти до єдиної думки, однак можливі й розходження, коли окремі учасники залишаться на своїй точці зору.

Відомі висновки західних педагогів про те, що пошукова активність пов'язана зі жвавим навчальним діалогом, коли учасники обмінюються думками один з одним, а не тільки з ведучим-педагогом. Не кожна тема може виноситися на дискусію, адже вона не самоціль, її предметом мають ставати справді суперечливі, неоднозначні теми

Етапи обговорення проблеми у групі:

1) пошук і визначення проблем чи труднощів, які можна вирішити груповими методами (шляхом вироблення загального підходу, досягнення консенсусу);

2) формування проблеми в ході групового аналізу і обговорення;

3) аналіз проблеми;

4) спроби знайти вирішення проблеми (це може бути тривалий процес, який передбачає обговорення, збір даних, залучення зовнішніх джерел інформації

тощо; попередні «робочі» висновки, систематизацію й огляд ідей, досягнення консенсусу);

5) формулювання висновків, їх обговорення й перевірка аж до досягнення підсумкового рішення.

Дискусійні технології навчання орієнтовані на *розвиток творчого мислення* учнів чи студентів, тому навчальна дискусія має будуватись так, щоб давати учням чи студентам можливість самим приймати рішення, самим аналізувати власні ідеї й підходи, будувати свої дії відповідно до своїх же рішень. Важливо здійснити перехід від звичайного заняття до живого творчого обговорення навчальної теми. Одним із варіантів такого переходу є «еволюційна» дискусія, яка виникає з традиційних видів навчальної роботи мов би сама собою, досить природно.

Послідовність розвитку ініціативи учасників дискусії є такою: дискусія з педагогом у ролі ведучого («еволюційна» дискусія); дискусія з учнем, студентом у ролі ведучого; дискусія без ведучого (самостійно організована).

Форми дискусій: «круглий стіл», «засідання експертної групи», «форум», «симпозіум», «дебати», «судове засідання», «акваріум».

У «круглих столах» на рівних беруть участь всі члени невеликої групи учнів чи студентів (здебільшого близько п'яти осіб) і відбувається обмін думками як між ними, так і з аудиторією (іншою частиною студентської групи). У «засіданнях експертних груп» («панельній» дискусії) дискутують здебільшого від чотирьох до шести учнів чи студентів на чолі з головуючим, обговорюють спочатку намічену проблему між собою, а потім висловлюють свою позицію всій студентській групі. Кожен учасник «експертної групи» виступає зі своїм повідомленням, яке є не дуже великим. На «симпозіумах», які є більш формалізованою, порівняно з попередніми, формою дискусії, студенти (учні) виступають зі своїми повідомленнями, де висвітлюється їх конкретна точка зору на певну проблему, після чого відповідають на запитання аудиторії (студентської групи). «Дебати», які є ще більш формалізованим обговоренням, будуються на основі завчасно зафіксованих виступів учасників – представників двох протилежних команд суперників. Варіантом такого обговорення є «британські

дебати», які відтворюють процедуру обговорення питань в англійському парламенті. Обговорення починається з виступу представників від кожної із сторін, після чого трибуна передається для запитань і коментарів учасників. У «судових засіданнях» імітується судовий розгляд (слухання справи).

Різновид дискусії «техніка акваріуму» застосовується для опрацювання навчального матеріалу, зміст якого пов'язаний із суперечливими підходами, конфліктами, розбіжностями. Процедурно «техніка акваріуму» має такий вигляд: формулювання проблеми, подання її учням чи студентам; поділ студентської групи на мікрогрупи, розміщення їх по колу; вибір педагогом чи учасниками кожної з мікрогруп учня чи студента, який пред'являє позицію підгрупи всім учням чи студентам групи; мікрогрупам дається певний час (досить обмежений, здебільшого 15-20 хв.) для обговорення проблеми і визначення спільної точки зору; представники мікрогруп збираються у центрі аудиторії, висловлюють і відстоюють позицію своєї мікрогрупи, враховуючи одержані від мікрогрупи рекомендації; крім представників ніхто не має права висловлюватися, але учасникам мікрогруп дозволяється передавати свої корективи у формі записок; педагог дозволяє представникам (чи мікрогрупам) взяти таймаут для консультацій.

Після «акваріумного» обговорення проводиться його критичний розбір всією студентською групою. Даний варіант дискусії цікавий тим, що тут робиться наголос на сам процес подання своєї точки зору, її аргументацію. «Техніка акваріуму» не тільки посилює залучення учнів чи студентів до групового обговорення проблеми, розвиває навички участі роботи у групі, спільного прийняття рішень, а й дає можливість проаналізувати хід взаємодії учасників на міжособистісному рівні.

Особливості проектування інструментарію дискусійних технологій навчання щодо підготовки, початку й ходу дискусії, керування нею, підведення підсумків тощо.

Щодо створення тимчасових мікрогруп, то кількість учасників у них має становити 5-6 осіб, а тривалість їх існування переважно 5-6 хв. Мета цих груп – підготувати ґрунт для подальших етапів навчального процесу, а завдання:

підготовка спільної для всієї студентської групи дискусії; перегляд і нове формулювання мети дискусії, якщо вона зайшла в глухий кут; вибір подальших дій, наприклад, інших варіантів дискусії чи переходу до планування практичних завдань-проектів; проведення «мозкової атаки»; обмін ідеями, власним досвідом; формулювання проблем для подальшого навчального дослідження чи для загальної дискусії, визначення кількості запрошених доповідачів-експертів тощо; вияв та обговорення розбіжностей і розходжень.

Суто тимчасовий характер мікрогруп не вимагає якогось особливого підходу: групи комплектуються як згідно з посадкою учнів чи студентів у аудиторії, так і за алфавітом, жеребом тощо. Працюючи із тимчасовими мікрогрупами, педагог має тримати в полі зору три основні моменти: мету, час, результати роботи. Групи отримують від педагога ясні орієнтири щодо того, який результат очікується внаслідок обговорення. Педагог у кожній мікрогрупі сам призначає ведучого, а свого представника-доповідача, як правило, кожна група визначає сама. Представники створюють тимчасову експертну раду, яка обговорює всі пропозиції. Здебільшого перелік пропозицій чи основних ідей записується на дошці (інтерактивній), папері чи плівці кодоскопа.

У кожній мікрогрупі студенти (учні) виконують певні ролі, відповідні функції. Ведучий організовує обговорення проблеми, залучає до цього інших членів групи. «Аналітики» ставлять запитання учасникам в ході обговорення, піддають сумніву висловлені ідеї. «Протоколісти» фіксують все, що стосується вирішення проблеми; після завершення первинного обговорення саме вони мають виступити перед всією студентською групою і подавати думку, позицію своєї мікрогрупи. «Спостерігачі» оцінюють участь кожного члена мікрогрупи на основі заданих педагогом критеріїв.

Алгоритм роботи студентської групи за такого способу організації дискусії є таким: формулювання проблеми; розбивка учасників на мікрогрупи, розподіл ролей у мікрогрупах, роз'яснення педагогом мети дискусії та правил участі учнів чи студентів у дискусії; обговорення проблеми у мікрогрупах; подання результатів обговорення всій студентській групі; продовження обговорення і підведення підсумків.

4. Технології навчання у співробітництві. Кооперативне навчання

Суть технологій навчання у співробітництві полягає в тому, що вони останнім часом використовуються у різних сферах діяльності людей, адже технології навчання у співробітництві дають змогу за короткий проміжок часу вирішити завдання інтенсивного формування та розвитку різних навичок та вмінь людини.

Технології навчання у співробітництві в найбільш широкому розумінні є практикою психолого-педагогічного впливу. Однак, через панування тоталітарного режиму у радянському суспільстві, технології навчання у співробітництві не знайшли належного поширення, хоча спроби використовувати їх були ще у двадцяті роки минулого століття.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми, показує зростання уваги до даної технології в освіті. Великий досвід проєктування технологій навчання у співробітництві накопичений дослідниками з англійських країн (К. Рудестам, Р. Славін та ін.).

Основна особливість технологій навчання у співробітництві є відтворення одночасно предметного і соціального змісту пізнавальної діяльності. *Головною ідеєю навчання у співробітництві* є навчання учнів чи студентів у групі, а не просто спільне виконання чогось усіма. *Серед варіантів технологій навчання у співробітництві* розглянемо навчання в команді та його різновиди, технологію кооперативного навчання Елліота Аронсона, «Навчаємося разом» Девіда і Роджера Джонсон, технологію організації дослідницької роботи учнів чи студентів у групах Шломо Шарана.

Навчання в команді (Student Team Learning – STL), як варіант технології навчання у співробітництві, був розроблений в Університеті Джона Хопкінса. Більшість варіантів технологій навчання у співробітництві так чи інакше використовують його ідеологію. Навчання в команді передбачає особливу увагу «груповим цілям» (team goals) і успіху всієї групи (team success), що досягається лише в результаті самостійної роботи кожного члена групи (команди) у постійній взаємодії з іншими членами цієї ж групи під час роботи над певною проблемою.

Завдання кожного учня чи студента полягає в засвоєнні необхідних знань, формуванні потрібних навичок. Вся команда має знати, чого він досяг, бути зацікавленою в засвоєнні навчальної інформації кожним її членом, адже успіх команди залежить від внеску кожного, а також у спільному вирішенні поставленої перед групою проблеми.

Основні принципи технології навчання в команді:

1) «нагороди» (team rewards) – за виконання одного для всієї групи завдання команда одержує одну на всіх бальну оцінку, якість заохочення, сертифікат, значок, похвалу тощо; при цьому групи не змагаються між собою, бо всі команди мають різну «планку» і різний час на її досягнення;

2) індивідуальної (персональної) відповідальності (individual accountability) кожного учня чи студента – успіх усієї групи залежить від кожного її члена; це стимулює всіх членів команди слідкувати за навчальною діяльністю один одного і всієї команди, надавати допомогу своїм товаришам у засвоєнні й розумінні матеріалу, щоб кожний почував себе готовим до будь-якого виду тестування, контрольної перевірки, запропонованої педагогом будь-якому студенту окремо;

3) рівних можливостей кожного учня чи студента в досягненні успіху – кожен студент (учень) приносить своїй групі бали, які він заробляє шляхом поліпшення своїх власних попередніх результатів. Порівняння, таким чином, проводиться не з результатами інших учнів чи студентів цієї чи іншої груп, а з власними, раніше досягнутими результатами. Це дає рівні можливості всім учням чи студентам (середнім і навіть відстаючим) приносити бали для своєї команди. Поліпшуючи результати попереднього опитування, тесту, заліку, іспиту, вони можуть приносити своїй команді достатню кількість балів, що (як показали дослідження в J. Hopkins University, R. Slavin) дозволяло їм почувати себе повноправними членами команди і стимулювало бажання піднімати вище свою персональну «планку». Заохочення всієї команди і персональна відповідальність кожного члена команди – істотні складники успішного формування необхідних умінь і навичок кожним учнем, студентом. Заохочення успіху в порівнянні з раніше отриманим результатом є значно ефективнішим, ніж порівняння учнів чи студентів між собою, оскільки в цьому випадку вони

прагнуть до поліпшення власних результатів для блага всієї групи. Є два варіанти роботи в команді (STL), які можна використати в освіті: спільне навчання в малих групах (Student Teams – Achievement Division, or STAD) і навчання в командах на основі гри, турніру (Teams – Games – Tournament, or TGT).

Організація навчання в малих групах (за Славиним) передбачає групу учнів чи студентів з чотирьох-п'яти осіб різного рівня навченості й статі. Педагог організовує роботу, з точки зору психології, з формування орієнтованої основи дій для кожного учня чи студента. Групам дається певне завдання і необхідне забезпечення. Завдання виконується або частинами і кожен студент (учень) зайнятий своєю частиною, або «вертушкою», коли кожне завдання виконується по черзі кожним учнем, студентом. При цьому виконання завдання коментується учнем, студентом (вголос) і контролюється всією групою.

Після виконання завдань усіма групами педагог організовує або загальне обговорення роботи над цим завданням різними групами (якщо завдання однакове для всіх груп, наприклад, вправа, серія завдань), або розгляд завдань кожною групою, якщо завдання були різні. Коли педагог переконується, що матеріал засвоєний всіма учнями чи студентами, він дає тест на перевірку розуміння й засвоєння нового матеріалу. Над завданнями тесту студенти (учні) працюють індивідуально. Оцінки за індивідуальну роботу (тест) підсумовуються в групі, і виставляється загальна оцінка. Змагаються не сильні зі слабкими, а кожен, намагаючись виконати свої завдання, немов змагається сам із собою, тобто зі своїм раніше досягнутим результатом. І сильний, і слабкий студенти, таким чином, можуть принести групі оцінки чи бали. Це є досить ефективним для засвоєння нового матеріалу кожним учнем, студентом.

Командно-ігрова діяльність є різновидом такої організації групової діяльності. Педагог так само, як і в попередньому випадку, пояснює, організовує групову роботу, але замість індивідуального тестування проводить турніри команд. Для цього організуються «турнірні столи» по три студенти (учні) за кожним столом, однакові за рівнем підготовки (слабкі – зі слабкими, сильні – із сильними), а завдання також диференційовані за складністю. Переможець кожного столу приносить своїй команді однакову кількість балів незалежно від

«планки» столу. Це означає, що слабкі студенти, змагаючись з рівними їм, мають однакові шанси на успіх для своєї команди. Та команда, що набирала більшу кількість балів, стає переможцем турніру з відповідним нагородженням.

Технологія кооперативного навчання (cooperative learning) професора Елліота Аронсона була розроблена у 1978 р. і названа Jigsaw (у дослівному перекладі з англійської – ажурна 151 пилка, машинна ножівка). У педагогічній практиці її іменують скорочено «пилка». Студенти (учні) організуються в групи із шести осіб для роботи над навчальним матеріалом, що розбитий на фрагменти (логічні чи значеннєві блоки).

Кожен член групи знаходить матеріал зі свого питання. Потім студенти, які вивчали одні питання, але входили до різних груп, зустрічаються й обмінюються інформацією, що називається «зустріччю експертів». Потім вони повертаються у свої групи і навчають усьому новому, чого довідалися самі, інших членів групи. Ті, у свою чергу, доповідають про свою частину завдання (як зубці однієї пилки). Оскільки єдиний шлях освоїти матеріал усіх фрагментів і в такий спосіб довідатися про знання – уважно слухати членів своєї команди й робити записи в зошитах, ніяких додаткових зусиль з боку педагога не потрібно. Студенти (учні) кровно зацікавлені, щоб їхні товариші сумлінно виконали своє завдання, тому що це може вплинути на їх підсумкову оцінку. Звітує з усієї теми кожний окремо і вся команда в цілому. На заключному етапі педагог може запитати будь-якого учня чи студента з будь-якого питання даної теми.

Модифікація технології «Пилка-2» (Jigsaw-2), розроблена у 1986 р. Р. Славиним, передбачає менші команди учнів чи студентів – 4-5 осіб (як у TGT чи STAD). Замість того, щоб кожен член групи одержував окрему частину загальної роботи, уся команда працює над усім матеріалом. Але при цьому кожен член групи спеціалізується на якійсь темі, розробляє її особливо ретельно і стає в ній експертом. Проводяться зустрічі експертів з різних груп. Наприкінці циклу всі студенти (учні) проходять індивідуальний контрольний зріз, який і оцінюється. Результати учнів чи студентів підсумовуються. Команда, яка набрала найбільшу суму балів, нагороджується.

Технологія навчання у співробітництві «навчаємося разом» (Learning Together) розроблена в університеті штату Міннесота в 1987 р. (Девід Джонсон, Роджер Джонсон). Студентська група поділяється на різнорідні (за рівнем навченості) команди по 3-5 осіб. Кожна команда одержує одне завдання, що є складовою завдання якої-небудь великої теми, над якою працюють всі студенти. У результаті спільної роботи окремих команд і всієї групи в цілому досягається засвоєння всього матеріалу.

Тут також задіяні основні принципи – нагороди всій команді, індивідуальний підхід, рівні можливості. Група одержує нагороди залежно від досягнень кожного учня чи студента. Велика увага педагога має бути приділена комплектуванню груп, урахуванню індивідуальних і психологічних особливостей кожного учня чи студента, виробленню завдань для кожної конкретної групи.

Студенти (учні) самостійно визначають ролі кожного у виконанні загального завдання: слідкування за правильністю виконання завдань партнерами, моніторинг активності кожного члена команди у вирішенні загального завдання та культури спілкування у команді. Таким чином, із самого початку команда має немов подвійне завдання: з одного боку, академічне – досягнення якоїсь пізнавальної, творчої мети, а з іншої, соціальне чи соціально-психологічне – забезпечення в ході виконання завдання певної культури спілкування. Педагог також обов'язково контролює не тільки успішність виконання академічного завдання командами учнів чи студентів, а й характер їхнього спілкування між собою, спосіб надання необхідної допомоги один одному.

Технологія організації дослідницької роботи учнів чи студентів у групах Шломо Шарана, яка також є різновидом технології навчання у співробітництві, розроблена професором Шломо Шараном в Університеті Тель-Авіва в 1976 році. У цьому варіанті акцент робиться на самостійну діяльність, забезпечується індивідуальна робота учнів чи студентів у групах до шести осіб. Вони самі вибирають складову загальної теми, що вивчається. Потім у малих групах ця підтема розбивається на індивідуальні завдання для окремого учня чи

студента. Кожний у такий спосіб має забезпечити свій внесок у загальну справу. Дискусії, обговорення в групах дають можливість ознайомитися з роботою будь-якого учня чи студента. На основі завдань, виконаних кожним учнем, студентом, спільно складається єдина доповідь, що презентується перед усіма учнями чи студентами.

Організація групових дискусій, процес роботи над проєктами, ставить пізнавальну діяльність на чільне місце у самостійній колективній діяльності учнів чи студентів. Досягнуті успіхи впливають на результат групової і колективної роботи, вбираючи у себе підсумки роботи всіх членів групи, усього колективу. Кожен студент (учень) користується знаннями, які отримує у ході самостійної роботи й роботи в команді, під час узагальнення результатів, їх обговорення й ухвалення загального рішення, виконання інших завдань. Педагогу недостатньо сформувати групи і дати їм відповідне завдання. Важливо було, щоб студент (учень) захотів сам здобувати знання. Відомий вислів: «Коня можна підвести до води, але пити він має сам!». Тому проблема мотивації самостійної навчальної діяльності учнів чи студентів є такою ж важливою, як спосіб організації, умови і технології навчання.

Спільні ознаки технологій навчання у співробітництві – спільна мета, індивідуальна відповідальність і рівні можливості успіху лежать в їх основі, а не в змаганні. Індивідуальна відповідальність означає, що успіх усієї команди (групи) залежить від внеску кожного учасника, що передбачає допомогу членів команди один одному. Рівні можливості передбачають, що кожен учасник має удосконалювати свої власні досягнення. Психологічні дослідження підтверджують, що коли оцінюються зусилля учнів чи студентів в групі для досягнення загального результату, то їх мотивація стає набагато вищою.

Педагогічне спілкування, на думку О. Леонтьєва, є багатоповерховою конструкцією: діяльність – взаємодія – спілкування – контакт. Технології навчання у співробітництві передбачають всі рівні спілкування, спираються на них. Практично навчання проходить у спілкуванні учнів чи студентів між собою і з педагогом, у результаті якого й виникає необхідний контакт. Таке спілкування

є соціальним, оскільки студенти (учні) по черзі виконують різні соціальні ролі: лідера, виконавця, організатора, доповідача, експерта, дослідника тощо.

Відмінності варіантів технологій навчання у співробітництві не є досить істотними. Для організації ефективного навчання учнів чи студентів, цілісного розвитку їх особистості шляхом застосування технологій навчання у співробітництві необхідна досить чітка і детальна продуманість та тривала організаційно-методична підготовка. Безперечно, педагог повинен мати досвід проведення технологій навчання у співробітництві, затратити великі зусилля.

Вимоги до учасників спілкування, які сприяють ефективності навчання у співробітництві, забезпечують особистісний розвиток учнів чи студентів: доброзичливість, відсутність агресивності; можливість вільного прояву почуттів, що значно підвищує здатність до творчості; розвиток емпатії – уміння відчувати психологічний стан іншої людини, уміння співпереживати, співчувати; використання способів ненасильницького спілкування – свобода вибору, зняття чи обмеження заборон у поведінці, акцент на позитивному, заохочення відповідей, можливість допущення помилок при вивченні нового, довіра, авансування похвали тощо; розвиток уміння розуміти, приймати і визнавати думку інших людей, вироблення установок децентрації – здатності стати на позицію іншої людини, навіть не погоджуючись з нею в суті питання; розвиток уміння сприймати ситуації (відповіді, пропозиції) не як гарні чи погані, а як ситуації, які вимагають міркування, обдумування, вирішення, тобто сприймати їх як проблемні ситуації.

Для ефективного використання технології навчання у співробітництві педагогу важливо володіти психотехнікою і процесами діалогової взаємодії з особистістю учня чи студента. Це дає можливість розвивати смислові мотиви пізнавальної діяльності (потреба в знаннях, пізнавальний інтерес), пізнання стає для учня чи студента бажаним, добровільним, здобуває позитивне емоційне забарвлення, стимулює і підтримує вольові зусилля.