

Содержание

ИНТЕРАКТИВНЫЙ СЕМИНАР КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАДПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	2
СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ «СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАКАЗ КАК ОСНОВА ОБЩЕСТВЕННОГО ДОГОВОРА СЕМЬИ, ГОСУДАРСТВА И ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ»	23
ИНТЕРАКТИВНЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ «ТОЛЕРАНТНОСТЬ»	29
ТРЕНИНГ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ «ПЕРВОКЛАШКА, ПЕРВОКЛАССНИК...»	36
РОДИТЕЛЬСКОЕ СОБРАНИЕ «ЧЕЛОВЕК В СЕМЬЕ»	38

ИНТЕРАКТИВНЫЙ СЕМИНАР КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАДПРЕДМЕТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Новые ФГОСы четко определили приоритеты общего среднего образования, определив главными задачами школы духовно-нравственное развитие, овладение ключевыми компетенциями и формирование универсальных учебных действий. Перед школой, перед каждым педагогом теперь стоят цели не только обучения, но в равной мере воспитания, развития и социализации личности обучающегося. «Одним из важнейших требований общества к образовательной системе является формирование общего деятельностного базиса как системы универсальных учебных действий, определяющих способность личности учиться, познавать, сотрудничать в познании и преобразовании окружающего мира». (Фундаментальное ядро содержания общего образования: проект/под ред. В.В.Козлова, А.М.Кондакова. М.: Просвещение, 2009. - 48с. - (Стандарты второго поколения))

Новая стратегия образования нацелена на полноценное развитие личности, а это означает, что современный выпускник школы должен обладать не только набором предметных знаний, но также и разными способностями применять эти знания в реальной жизни, иметь сформированные навыки самообразования, набор ключевых компетентностей, обеспечивающих уверенное вхождение во взрослую жизнь, быть мотивированным к постоянному продолжению обучения на протяжении всей жизни.

Важнейшим условием полноценной реализации данной стратегии является изменение позиции обучающегося. Переход обучающегося из позиции пассивного объекта, послушно выполняющего задания по запоминанию и воспроизведению информации, на позицию активного, творческого, целеустремленного, самообучающегося субъекта - краеугольный камень успешного осуществления модернизации школы.

Новую стратегию прежними педагогическими инструментами не реализовать, требуются новые образовательные технологии и методы. Эти технологии должны обеспечить перевод обучающегося на позицию заинтересованной в своем образовании личности, создать условия для эффективного и качественного обучения, воспитания, развития и социализации ребенка, обеспечить уверенное достижение поставленных стандартами образовательных целей.

Сущность интерактивных методов заключается в том, что обучение происходит во взаимодействии всех обучающихся. Это сообучение (коллективное, кооперативное, обучение в сотрудничестве), причем и обучающиеся, и преподаватель являются субъектами обучения. Преподаватель выступает лишь в роли тренера - организатора процесса обучения, лидера группы, ее консультантом. При использовании интерактивных методов, как правило, моделируются реальные жизненные ситуации, предлагаются проблемы для совместного решения, используются деловые, сюжетно-ролевые игры. Тем самым интерактивные методы наиболее способствуют формированию долгосрочных навыков и умений, выработке ценностей, создают атмосферу сотрудничества, взаимодействия, позволяют педагогам стать консультантами, модераторами в процессе обучения, а не единственными источниками знаний.

Такая атмосфера занятий и есть настоящая ткань современных образовательных технологий, которая впитывается обучающимися целостно не только через информацию, но и через чувства и действия. Кроме того, интерактивные методы являются инструментом, который позволит достичь целей и задач подготовки современных лидеров изменений во всех областях жизнедеятельности общества.

На чем основан эффективный интерактивный семинар - тренинг? Как сделать семинар - тренинг эффективным?

Интерактивный семинар - тренинг базируется на четырех основных фокусах:

Фокус № 1 – «Тренер»

Фокус № 2 – «Участники семинара»

Фокус № 3 – «Организация пространства»

Фокус № 4 – «Организация интерактивного взаимодействия»

Если вы уделили достаточно внимания в ходе подготовки и при проведении интерактивного семинара - тренинга этим 4 фокусам, то эффективность ожидается достаточно высокой.

Поговорим о каждом фокусе подробнее.

Фокус № 1. «Тренер»

Источник: 101 совет о том, как повысить самооценку и чувство ответственности у школьников. Джек Кэнфилд, Фрэнк Сикконэ.

Мы хотели бы уделить этому фокусу особое внимание, так как в нем учитель выступает в новой для себя роли - роли «тренера»

Фокус «Тренер» - это собственно правильное понимание учителем сути тренерства, понимание роли и функции тренера в интерактивном семинаре - тренинге.

Давайте представим себе магнит - аясканта мани. Это название означает «драгоценный камень, любящий железо» и он воистину жемчужина для тех, кто ищет. Магнит притягивает то, что любит. Он ничего не анализирует,

не отбрасывает то, что ему не нужно. Просто для него имеет значение лишь его любовь к железу.

Как и у магнита, единственная цель тренерства - научиться любить себя, окружающих и, конечно же, жизнь.

Слово «тренерство» используется нами для отражения того взаимодействия между учителем и учеником, которое нацелено не столько на овладение предметом обучения, сколько на овладение собой, на овладение навыком толерантного отношения к себе и окружающим.

В отличие от преподавания, которое подразумевает передачу знаний, тренерство - это воспитание ответственности.

Данная статья помогает определить отношения между учителем и учеником, а также определяет условия, при которых тренерство становится наиболее эффективным.

Выступая в роли тренера, вы предоставите ученикам возможность повысить самооценку, развить чувство ответственности, ощутить себя более самостоятельными, иметь больший успех в школе и в жизни, более эффективно взаимодействовать с одноклассниками, создавать мир, где каждый человек ценится за уникальный вклад в общее дело.

Тренерство отличается от преподавания

Исторически сложилось так, что преподавателей учат только оценивать: исправлять неверные ответы, следить за выполнением домашнего задания и измерять степень подготовленности. Тренерство требует отношений, основанных на умении принять чужую точку зрения и поддержке атмосферы, способствующей формированию честности и открытости; на поощрении и руководстве; на полном согласии и доверии школьников. Учитель и ученик - часть одной команды, работающей вместе для достижения общей цели. Тренер обеспечивает контекст, в котором ученики сами могут найти решение.

Получив такую возможность, школьники, вероятно, будут продолжать взаимодействовать с учителем по-старому, скорее всего, им потребуется какое-то время, чтобы научиться доверять этому новому виду отношений.

Главный объект тренерства - ученик

Если вы тренируете учеников, это значит, что именно они устанавливают цели и двигаются в направлении, которое сами определили для своей жизни. Тренерство - это не способ для учителя распространяться о своей бесконечной мудрости или читать нотации. Это возможность помочь ученикам найти себя, определить цели и способы их достижения.

Тренерские отношения поддерживают учеников в процессе самопознания и самокоррекции и повышают у них чувство уверенности в собственных силах.

Эффективность отношений строится на вере в достоинство и ценность мнения каждого ученика, в их способность быть независимыми и ответственными. Роль тренера в общении с учениками состоит в политике уважения.

Цель тренерства - вдохновить

Эффективное тренерство направлено на ученика, точнее на его поведение, которое он меняет, чтобы добиться успеха. Ценность ученика никогда не ставится под вопрос, так же как и его потенциал. Ответственность за перемены остается на ученике, но не на учителе: как тренер вы поддерживаете его, но не пытаетесь его изменить.

Людям легче открывать для себя что-то новое, когда им не нужно каждый раз защищать свои чувства или оказывать сопротивление кому-то, кто пытается их изменить.

Не каждый учитель способен стать тренером! Для этого придется многое переосознать и переоценить. Многому придется научиться.

Наша учительская задача - воспитание у ребят ответственности. Слово ответственность часто пугает людей. Слово ответственность возрождает детские воспоминания о том, как нужно было убирать кавардак в квартире до того, как мама вернется с работы.

Ответственность часто путают с виной и связывают с властью и управлением, и, поскольку мало кому нравится чувствовать себя виноватым, то не удивительно стремление избегать ответственности.

В нашем понимании слово ответственность используется для обозначения самосознания, самодисциплины и самоуправления. Ответственность за свои мысли, чувства, поступки дает возможность быть хозяином положения.

Школа всегда стремилась руководить учениками, используя внешние формы наказания и поощрения, что, к сожалению, лишь способствовало усилению безответственности. Для увеличения ответственности необходимо, чтобы внешние формы уступили место чувству долга и пониманию того, что человек является хозяином своих мыслей и поступков.

Сама атмосфера в школе должна подчеркивать, что первопричиной каких - либо действий является личность, для того, чтобы учащиеся на себе смогли испытать силу самодисциплины и самоуправления.

В данном случае, роль учителя заключается скорее в лидерстве, чем в управлении. В бизнесе лидерство - это попытка руководить людьми извне. В образовании лидерство - это стремление дать людям возможность самим управлять собой.

Большинство преподавателей обучены технике управления классом, но лишь немногие научились быть лидерами в нем.

Подлинное лидерство основано на убеждении, что способность к действиям возможна при наличии ответственности.

Применительно к классу получаем четыре возможные модели, которые отличаются друг от друга тем, что может быть названо **Коэффициентом ответственности** (КО). КО - это степень ответственности и личного участия каждого, которая поддерживается устройством взаимоотношений между людьми в классе.

Модель класса № 1. «Класс как учебный лагерь для новобранцев». КО учеников – 0%, учителя – 100%

Представление класса как учебного лагеря для новобранцев основывается на предположении, что ученики, в лучшем случае, - это пустые сосуды, которые надо наполнить тем, что правильно и достойно, или, в худшем случае, вышедшие из под контроля животные, которых нужно обуздать.

Вот как это выразила одна женщина на собрании по вопросам образования: «У всех у нас одинаковые цели. Все мы хотим, чтобы на улицах было спокойно, чтобы меньше совершалось преступлений, чтобы обстановка была более мирной, а общество процветало. Единственное в чем мы расходимся, так это в средствах к достижению этих целей. Когда вы поймете, что дети приходят в этот мир маленькими чудовищами, которых надо усмирить, то поймете какие средства нужно выбрать».

Учителя, поддерживающие эту модель, говорят следующее:

- «Если мы ослабим контроль, то наступит полный хаос, подобный тому, который бы наступил, если обитателям психиатрической больницы было бы позволено управлять ею».
- «С помощью школ общество контролирует и формирует молодежь».
- «Дашь палец - всю руку отхватят».
- «Хорошо смеется тот, кто смеется последним. Когда дети поймут, кто здесь главный, тогда можно немного расслабиться».

Модель класса № 2. «Ученик как благородный дикарь». КО учеников – 100%, учителей – 0%

Эта модель основывается на том, что ученики будут вести себя правильно сами по себе, если только мы не будем стоять у них на пути. Предполагается, что детям присуще чувство ответственности и нужно позволить им раскрыться. Принятие этой модели зачастую является реакцией на более традиционные методы. Данное представление во многом послужило основой той неразберихи, которая возникла во время движения за идею альтернативного образования.

Учителя, поддерживающие эту модель, говорят:

- «Когда я учился в школе, с нами обращались так, как пастух обращается со стадом: нам постоянно указывали, что делать. Я бы никогда не допустил со своей стороны такого негуманного отношения к детям. Мы верим, что следует позволить детям самовыражаться».
- «Детям присуща ответственность. Мы просто не должны мешать им».

Модель класса № 3. «Бремя ответственности». КО учеников – 50%, учителей – 50%

Эта модель строится на предположении, что ответственность - это предприятие с долевым участием и, если каждый будет делать свою работу, то

общее дело удастся. К сожалению, если что - то не ладится, то люди обычно считают, что в этом виноват кто - то другой.

Например, опрос родителей показал, что 78% родителей считают, что ответственность за воспитание чувства собственного достоинства у молодежи лежит, в основном, на учителях. А 72% учителей считают, что за это ответственны родители.

Основываясь на распределении обязанностей, ученикам, родителям, учителям и администрации легко показывать друг на друга пальцем, находясь в полной уверенности, что виноват кто - то другой.

Учителя, придерживающиеся этой модели, говорят следующее:

- «Послушайте, я выполняю свои обязанности. Меня взяли на работу в качестве учителя английского языка, а не психолога».
- «Что я могу поделать? У нас в школе существует проблема наркомании, родители безразличны к своим детям, многие семьи живут в бедности, и, к тому же, некоторые дети плохо говорят на родном языке. Неужели вы думаете, что я должен решать эти проблемы?»
- «Да что вы мне говорите о необходимости учить школьников ответственности! У меня и так полно дел. Если бы сами школьники более ответственно подходили к учебе, то все бы пошло на лад».

Модель класса № 4. «Заинтересованный класс».

КО учеников - 100%, учителей - 100%

Эта модель предполагает, что каждый в классе полностью ответственен за происходящее и что никто, кроме самого человека, не является причиной того или иного события. Учителя и ученики вместе создают атмосферу для эффективного обучения, основанную на взаимном доверии и уважении. Порядок в классе поддерживается посредством набора совместно выработанных соглашений. Все четко представляют себе общие цели и задачи, и каждый считается важным участником учебного и воспитательного процесса.

Учителя, придерживающиеся этой модели, говорят:

- «Я ощущаю себя скорее тренером, чем учителем».
- «Быть учителем - это прекрасная возможность способствовать становлению своих учеников».

Если вы смогли определить для себя и принять четвертую модель, то можно двигаться дальше. Для того чтобы стать тренером мало научиться быть лидером. Нужно учиться быть учеником!

Важнейшая роль, которую нам, преподавателям, необходимо смоделировать для школьников, - это то, как быть заинтересованным учеником. Для этого нам самим необходимо быть открытыми для любой новой информации. Самое лучшее, что мы можем сделать для ребят, - это показать модель хорошего учащегося. Это означает:

- Быть открытым для новой информации.
- Быть позитивно настроенным к обратной связи и корректировке.
- Выходить из комфортной зоны (рисковать, сталкиваясь с неизвестным).
- Быть готовым к ошибкам.
- Быть готовым открыть что - то, чего вы не знали.

Показать, как быть хорошим учеником можно двумя способами:

1. Учиться вместе с ребятами.
2. Быть активным в других сферах жизни.

Может вы замечали, что самые неэффективные учителя в вашей школе, - это те, кто плохо отзывается о курсах повышения квалификации. Они часто сопротивляются любому виду новой информации или тренингам. Редко посещают курсы, если вообще когда-либо это делают. Закрыты эмоционально и интеллектуально, считая, что им давно все известно. Такое отношение мешает не только им, но и ребятам, которых они учат. Важно сохранить желание к обучению на протяжении всей жизни. Энтузиазм к росту: персональному, академическому, физическому и эмоциональному - заразителен.

Давайте рассмотрим **два способа моделирования хорошего учащегося:**

1. Учиться вместе с ребятами.

Просили ли вы когда-нибудь учеников сказать, что они думают о вас как об учителе, и что вам следует улучшить в стиле преподавания? Как проводить время наиболее эффективно? Как сделать занятия более интересными? Просили ли вы своих коллег из школы посидеть на ваших уроках и дать вам обратную связь? Снимали ли вы на видеокамеру свой урок и просматривали ли его, критически оценивая себя, стараясь найти то, что можно улучшить?

Преподавание - это искусство и наука. Это не навык, однажды научившись которому вы можете перестать совершенствоваться. Общество и его дети постоянно меняются. Обучение в школе, строго ограниченное рамками определенного объема знаний, - это устаревшая концепция в наш век информации, когда общий объем технологических знаний удваивается каждые несколько лет.

Преподавание в современной школе требует постоянного повышения квалификации. Воспринимать преподавание как процесс обучения - это лучший способ для того, чтобы идти в ногу со временем и устанавливать контакт с учениками.

2. Быть активным учеником в других сферах жизни.

Делали ли вы недавно что-либо из нижеперечисленного?

- Катались на водных лыжах;
- изучали новый иностранный язык;
- поступали на курсы поваров;

- пытались научиться танцевать танец живота или латину;
- брали уроки тенниса;
- путешествовали за границу;
- занимались литературой;
- научились обращаться с компьютером;
- прошли тренинги или курсы повышения квалификации;
- научились жонглировать.

Иногда на тренингах для учителей психологи учат их жонглировать тремя мячами. Большинство учителей не умеют этого делать и все страхи, сомнения проявляются независимо от них. Это упражнение - оперативный способ оценки отношения к восприятию педагогом нового. Часто можно услышать такие комментарии:

- «Я никогда этому не научусь»,
- «Это глупо»,
- «В чем смысл этого занятия?»,
- «Я слишком стар для таких глупостей»,
- «Мне плохо даются физические упражнения»,
- «Я сдаюсь!»

В процессе жонглирования участники роняют мячи и понимают, что ошибки - естественная и необходимая часть процесса обучения. Мозг собирает воедино каждый новый опыт, который является результатом постоянного и постепенного совершенствования. Пообещайте себе сегодня сделать то, что вы раньше отвергали. Запишитесь на курсы икебаны, на аэробику, сходите на курсы фотографов. Еще раз станьте учеником. Это важно как для вас, так и для тех, кого вы учите.

Фокус № 2. «Участники семинара»

Источник: «Тренер. Группа. Семинар - другой путь образования молодежи», авторы: Арина Богдзевич и др., Берлин 2009.

В интерактивном семинаре участники являются главными действующими лицами любого процесса. Каждый участник привносит в групповой процесс свои личные ожидания, потребности. Разумеется, планирование семинара не может быть одинаковым для всех групп. При планировании семинара необходимо учитывать все аспекты: пол, возраст, опыт, уровень знаний, стиль обучения и стиль восприятия, личностные психологические качества каждого участника.

Типологии участников

Чтобы внести немного ясности в работу с участниками и облегчить процесс ориентации на их потребности, были разработаны классификации ролей, которые принимают на себя участники в зависимости от ситуации. В них была предпринята попытка сформулировать общие категории, описывающие

вающие поведение участника, его восприятие информации или характер взаимодействия с группой.

В *метафорической* типологии особенности поведения сведены к определенным метафорам, в основе которых лежит сравнение с животными. (см. табл. 1). За описанием ролей, принимаемых участниками, следуют советы тренеру, как грамотно отреагировать на поведение участника и помочь ему в обучающем процессе. Подобные классификации предлагают своего рода готовые шаблоны, которые, тем не менее, помогают сориентироваться в ситуации, даже если у тренера не так много опыта.

Таблица 1. Метафорическая типология участников.

Роль	Совет тренеру
Спорящий бульдог Агрессивный, критикует деструктивно, все время не согласен.	Остаться спокойным и взаимодействовать «по делу», не выходить на спорные разговоры, мотивировать к конструктивной работе, спросить, с чем он конкретно не согласен, и просить аргументировать, но прежде всего, постараться выяснить действительные причины недовольства.
Позитивная лошадь Самоуверенная, добрая, целеустремленная, скорее избегает работы в группе, полагается только на себя.	Стремиться ввести ее в дискуссию, например, если появляются спорные темы, спросить ее мнение, вовлекать в групповую работу, давая особые задания, проговаривать разделение ответственности, развивать доверие к другим.
Незаинтересованный бегемот Равнодушен к работе и/ или группе и всем видом это показывает.	Спросить о его мнении, попросить его высказать свои мысли вслух, найти род занятий, который его захватил бы, поработать с его эмоциями, чувствами, разобраться, не связана ли его невключенность в процесс с отношениями в группе (быть может, его отвергает группа, а он «защищается» таким образом).
Говорливая лягушка Говорит, чтобы говорить	Задавать закрытые вопросы, тактично остановить, договориться о временных рамках.

<p>Всезнающая обезьяна Все знает лучше других, перебивает, очень категорично высказывается. Характерна ярко выраженная потребность выговориться и непоследовательность мыслей. Как правило, уходит от ответа на конкретный вопрос.</p>	<p>Не реагировать на возражения, по возможности задавать закрытые вопросы, не давать пускаться в рассуждения, при необходимости дать понять, что с ее мнением не все согласны, стараться получить конкретные ответы на вопросы, проявить уважение к ее реальным знаниям.</p>
<p>Отвергающий ежик Все отвергает, с недовольством включается в работу группы, с неохотой выполняет упражнения.</p>	<p>Не стараться его постоянно интегрировать, быть терпеливым, дать возможность ему рассказать о своем опыте, признавать его таким, какой он есть. Иногда имеет смысл поговорить о его опасениях или же апеллировать к его тщеславию, нарисовав ему перспективу успешной работы.</p>
<p>Стеснительный козленок Не проявляет ярко выраженной активности, часто отказывается высказать свое мнение, другие участники его часто не замечают.</p>	<p>Развивать уверенность в себе, например, похвалив его высказывание, спрашивать его мнения, показать группе и ему самому его важность, в то же время не нужно требовать от него слишком многого и ставить его в неловкое положение.</p>
<p>Заносчивый жираф Плохо принимает критику, самовлюбленный и надменный, отказывается принимать авторитет тренера, демонстрирует свое презрение, формирует оппозицию.</p>	<p>Не касаться личности, обсуждать с ним только рабочие моменты, попытаться найти причины его поведения: быть может, он был до этого на другом семинаре, а сейчас сравнивает. Не нарушать его суверенитет, демонстрировать готовность идти на партнерство, но не показывать себя в долгу перед ним.</p>
<p>Хитрая лиса Дождается ошибок других, чтобы указать на это тренеру и участникам, рада, если удалось смутить или запутать тренера.</p>	<p>Не бояться ошибиться и показать свои слабости, искать защиты у группы - спросить, что они думают по поводу ее высказываний, в свою очередь, расспрашивать «лису», не давать ей перехватить инициативу.</p>

Перечисленные типы описывают не участника как личность, а модели возможного поведения в разных ситуациях. Это значит, что в реальности участник - это симбиоз нескольких типажей, которые могут сменять друг друга в зависимости от ситуации (размер группы, тема дискуссии, ведущий тренер). Описание ролей очень явно сконцентрировано на внешних признаках, за которыми многое скрывается, поэтому так важно докопаться до истинных причин поведения участников, стремиться помочь им получить максимальный эффект от семинара. Идеальную стратегию поведения выработать сложно. Может оказаться, что разные причины привели к одному и тому же внешнему проявлению.

Помните о том, что любая группа, даже та, в которой участники хорошо знакомы друг с другом, начиная работать в рамках интерактивного семинара - тренинга, обязательно проходит через стадии развития. Ниже приведена таблица «Фазы РАЗВИТИЯ группы». И это нормально. Все участники процесса учатся взаимодействовать друг с другом в новых для них учебных условиях.

Таблица 2. Фазы развития группы.

1. Формирование	Знакомство с участниками, с программой семинара, с методикой. Формулирование своих ожиданий от семинара и осознание, какие ожидания будут оправданы, какие нет.	Оценка ситуации и условий семинара, поиск помощи и отправной точки.
2. Штурминг	Сложности и сопротивления структуре, заданиям и методикам - «что это за игры, зачем мы сюда попали».	Развитие конфликтов в группе, борьба за власть и позицию в групповой иерархии, создание подгрупп. Борьба за власть может касаться и тренера.

3. Нормализация	Обмен информацией и конструктивное выполнение заданий.	Гармонизация отношений, образование дифференцированных ролей внутри группы, развитие чувства группы, у группы появляется единое мнение.
4. Расцвет группы	Активная работа над заданиями, обмен опытом и решениями.	Образование функциональных ролей, группа структурирована и закреплена. Возникает чувство «Мы - группа».

Планируя семинар, необходимо помнить о групповой динамике. Исходя из этого, можно формировать нагрузку на разных этапах семинара, уделять больше внимания содержанию или межличностным взаимоотношениям. Если в фазах формирования группы и шторминга участник больше сконцентрированы на себе, то в фазах нормализации и, в большей степени, в фазе расцвета группы, участники могут и хотят работать по теме семинара. Тренеру важно знать о существовании данных фаз, вести группу к нормализации и к ее расцвету. К данным фазам группу нужно готовить, развивая такие социальные компетенции, как умение слушать и слышать, аргументировать и презентовать, умение и желание брать ответственность за свои действия и окружающих.

Помимо всего сказанного, тренеры советуют ряд мероприятий, способствующих формированию работоспособной группы: упражнения и технологии из спектра «на развитие группы» на протяжении всего семинара в разной интенсивности.

ФОКУС № 3. «Организация пространства семинара – тренинга»

Источник: Фонд Новая Евразия. «СУЭК – регионам», практическое руководство для организаторов и ведущих интерактивных семинаров.

Эффективность семинара – тренинга не в последнюю очередь зависит от грамотной организации пространства. Для начала составьте список всего, что необходимо для семинара.

1. Оборудование

Позаботьтесь заранее о подготовке необходимого оборудования:

- проектор;
- экран;
- удлинитель;
- доска;

- бумага или ватман;
- ноутбук;
- слайды по теме семинара;
- аудио и видео аппаратура (если это предусмотрено программой тренинга).

2. Кабинет

Позаботьтесь о том, чтобы в кабинете, где будет проходить тренинг, мебель была мобильной. Исследования показывают, что организация пространства во время обучения имеет большое влияние на участников. Те участники, которые могут видеть лица всех, имеют преимущество перед теми, кто видит лица лишь некоторых. Если участники сидят рядами, маловероятно, что получится эффективное обсуждение.

Надо сделать все возможное, чтобы все участники сидели в кругу и видели друг друга. Если участников очень много, то надо организовать два круга.

3. Письменные принадлежности:

Не забудьте приготовить заранее пишущие принадлежности, желательно на каждого участника. Это значительно оптимизирует групповую работу. Приготовьте:

- маркеры различных цветов;
- маркеры для доски;
- ручки;
- карандаши.

4. Канцелярские принадлежности:

Заранее подготовленные общие принадлежности помогут сделать работу тренера более эффективной. Проверьте:

- скрепки;
- степлер и скобы к нему;
- скотч (желательно бумажный малярный, так как не оставляет следов на стенах);
- ножницы;
- клей - карандаш
- цветные липкие блоки (стикеры);
- блоки бумажные для записей;
- бумага А4 и А3;
- цветная бумага.

5. Дополнительные средства, например:

- мячи
- игрушки
- копии материалов раздаточных на каждого участника.

Продумывая план семинара, заранее подготовьте все необходимые подручные средства, игрушки, спортивный инвентарь и т.д. Это разнообразит вашу работу и повлияет на позитивный настрой участников.

6. Копилка тренера.

Не забудьте, что каждый семинар требует постоянной поддержки динамики. Вам потребуются игры - энерджайзеры (разминки) для снятия усталости и для создания позитивного микроклимата в группе. Не забудьте заранее подобрать игры и необходимый к ним инвентарь. Если вы собираетесь запустить новую игру, которую вы еще не проводили, то лучше заранее сделать ее на другой группе.

Очень важным в тренинге являются способы деления на группы. Существует огромное количество таких способов. Составляя план тренинга, предусмотрите заранее эти способы и подготовьте необходимый реквизит, например цветную бумагу, строчки из песен, открытки и т.д.

Фокус № 4. «Организация интерактивного взаимодействия».

Источник: Фонд Новая Евразия. «СУЭК – регионам», практическое руководство для организаторов и ведущих интерактивных семинаров.

Традиционно любой тренинг состоит из следующих этапов:

Подготовительный этап

Планирование содержания тренинга: цели, задачи, формы и методы работы.

Подготовка раздаточных материалов и прочего оборудования.

Выбор способов деления на группы.

Продумывание игр - разминок для поддержания групповой динамики.

Основной этап

1. Приветствие и презентация тренера.

2. Знакомство участников друг с другом.

3. Сбор ожиданий и опасений.

4. Объяснение правил тренинга (или выработка совместно с участниками) Обычно участники принимают следующие правила: правило поднятой руки; начинать и заканчивать вовремя; оценивать действия, а не человека; искренность в общении.

5. Выполнение заданий.
6. Подведение итогов.

После ролевых игр и командных заданий обязательно надо проводить анализ полученного опыта. Возможные вопросы:

Что (как) Вы (себя) чувствуете? Вопрос, помогающий участникам вербализовать чувства, эмоции, переживания и т.п., и, таким образом, помогающий им перейти с уровня приобретения опыта на уровень его анализа и осмысления.

Что происходило (произошло)? Кто (что, когда и как) делал/говорил? Как были распределены роли? Вопросы, помогающие участникам детально и в хронологической последовательности восстановить все происходившее на этапе получения опыта.

Что было самым лёгким/трудным? Что помогало/мешало решать задачу/достигать результата? Вопросы, помогающие участникам перейти на уровень выводов/обобщений.

Этап обобщения

- Как Вы оцениваете произошедшее? (Варианты: Кто выиграл/проиграл? Был ли это успех или поражение? В чем состоят основные сильные/слабые стороны группы/команды?)
- Каковы Ваши главные выводы из полученного опыта? (Вариант: Чему Вы научились на этом опыте?)
- Что бы Вы сделали иначе (изменили), если бы выполняли задачу (игру, упражнение) ещё раз?
- Какие рекомендации Вы могли бы дать себе/группе?

Этап применения

- В каких других ситуациях применим полученный опыт?
- Как полученный опыт (знания, выводы) можно применить на практике/в реальной жизни?
- Что из полученного опыта Вы будете/не будете использовать в своей работе?
- Чем из полученного опыта (знаний, умений) Вы бы хотели поделиться со своими коллегами/сотрудниками?

Задавая вопросы, направленные на анализ, осмысление и применение полученного опыта, знаний и умений, придерживайтесь следующих рекомендаций:

1. Помните о цели.
2. От простых вопросов - к сложным.
3. От общего к частному.

4. Отталкивайтесь от реального опыта (спрашивайте о том, что было «здесь и сейчас»).
5. Обращайтесь к личному опыту участников.
6. Будьте конкретны.
7. Избегайте вопросов, содержащих ответ.
8. Избегайте оценочных вопросов на этапе анализа и используйте их на этапе обобщения.
9. Задавайте вопросы, предлагающие выбор (многовариантность ответов) на этапе обобщения.
10. Задавайте разные вопросы.

Работа в малых группах

Большинство людей испытывают трудности в общении в группе незнакомых людей. Также не всегда есть достаточно времени, чтобы высказался каждый. Таким образом, если вы хотите, чтобы все участники были активными, работа в малых группах необходима.

Пары:

- для проведения интервью;
- для обсуждения личной информации;
- для отработки каких-либо навыков (например, слушания и т.п.);
- для короткой разминки для активизации группы.

Тройки:

- для того чтобы каждый активно думал и участвовал (один может быть пассивным в группе из пяти человек, но это практически невозможно в группе из трех).
- для рассмотрения идеи, которую участник стесняется представить большой группе. Если двое людей считают, что идея стоящая, то ее можно представить всем.

Четверки, пятерки и шестерки:

- вносят разнообразие при выработке идей и высказывании взглядов. Это хороший размер группы для планирования, обсуждения фильма или какой-либо ситуации. Чем больше группа, тем больше времени понадобится для обсуждения или принятия решений.

от 6 до 12

- группа такого размера подходит для проведения обсуждений по выработке идей, когда есть достаточное количество времени. Все члены группы должны осознавать потребности остальных участников. Для группы такого размера требуется тренер.

Общегрупповая дискуссия

- **Открытый форум** - соберите группу вместе и дайте «вводную». Например, «Интересно было бы узнать вашу реакцию на...»
- **Вопросы** - подготовьте список вопросов, на которые вы хотели бы услышать ответы участников после завершения активности. Этот список должен отталкиваться от конкретных целей и задач данного вида активности.

Высказывания по кругу - при этом виде работы вы просите каждого участника группы высказаться на определённую тему, предложенную всей группе.

- Оценочная шкала - «Как бы вы оценили свою принадлежность к этой группе по шкале от 1 до 10?»
- Высказывания - «Я хотел бы вас попросить подумать и назвать одно слово, которое бы описывало ваше состояние в данный момент».
- Комментарии - «Я бы хотел услышать от каждого один комментарий относительно того, чему вы научились в этой игре».

Индивидуальные записи

Индивидуальная письменная работа помогает участникам заглянуть глубже в мир своих эмоциональных переживаний и опыта. Без какой-либо внешней критики каждый имеет возможность сфокусироваться на своих мыслях и чувствах и проанализировать их. Письменная работа позволяет отразить на бумаге сам ход приобретения опыта. Если вы выберете эту форму работы, то позаботьтесь о том, чтобы участники имели достаточно времени на её выполнение. Кроме того, лучше предлагать подобную форму рефлексии с самого начала семинара, поскольку для некоторых участников более позднее включение может вызвать затруднение.

- Свободная форма
- Ответы на вопросы

Индивидуальное время

Время самостоятельной работы, когда участники остаются наедине с собой и своими мыслями. Даже короткие отрезки времени (15 минут) крайне полезны и позволяют участникам проанализировать полученный опыт и соотнести его с реальной жизнью. Перерывы между видами активности или перерывы на чай/ кофе/обед могут быть использованы с подобной целью.

Рисование

Рисование может быть использовано с тем, чтобы помочь участникам соотнестись с происходящим на семинаре. Самые простые рисунки могут быть наполнены глубинным смыслом как для их авторов, так и для

окружающих. Результаты такой работы могут обсуждаться всей группой, в парах, малыми группами. Примеры:

- нарисуйте то, как группа работает вместе и вашу роль в ней
- нарисуйте то, что на ваш взгляд является вашим наибольшим достижением на семинаре
- нарисуйте то, что вам хотелось бы получить на этом семинаре.

Рекомендации по использованию интерактивных методик

- Интерактивные методики требуют определенного изменения всей жизни обучающейся группы, а также большого времени для подготовки, как обучающемуся, так и тренеру. Начинайте с постепенного использования этих методик, если вы или обучающиеся с ними не знакомы. Как ведущему, так и слушателю необходимо привыкнуть к ним. Можно даже создать целый план постепенного внедрения интерактивных методик. Лучше тщательно подготовить несколько интерактивных занятий, чем часто проводить наспех подготовленные «игры». Проведите особое «организационное занятие» с участниками семинара и создайте вместе с ними «правила работы в аудитории». Настройте их на добросовестную подготовку к интерактивным занятиям. Используйте сначала простые интерактивные методы - работа в парах, малых группах, мозговой штурм и т.д. Когда у вас и участников семинара появится опыт подобной работы, следующие занятия будут проходить гораздо легче, а подготовка не потребует много времени.
- Использование интерактивных методик - не самоцель. Это лишь средство достижения той атмосферы в аудитории, которая лучше всего способствует сотрудничеству и взаимопониманию, доброжелательности и любви. Если применение вами интерактивных методик в конкретной группе ведет к противоположным целям, следует пересмотреть вашу стратегию и осторожно подходить к использованию подобных методик. Возможно, стоит обсудить эту ситуацию с участниками работы (Так ли вы понимаете и используете методики? Готовы ли вы и обучающиеся к их использованию?).
- Некоторым ведущим/тренерам бывает сложно раскрывать себя перед аудиторией, высказывать свое личное отношение к материалу, показывать некомпетентность в некоторых вопросах. Безусловно, не все преподаватели созданы для интерактивных методик. Однако их использование дает возможность для профессионального роста, для изменения себя, для обучения вместе с обучающимися. С другой стороны, после нескольких тщательно подготовленных занятий, ведущий сможет почувствовать, как изменилось отношение к нему участников работы, а также сама атмосфера в аудитории, и это послужит дополнительным стимулом к работе с интерактивными методиками.

Для эффективного применения интерактивных методик, в том числе, для того чтобы охватить весь необходимый объем материала и глубоко его изучить (а не превратить методики в бессмысленные «игры ради самих игр»), педагог должен тщательно планировать свою работу, чтобы:

- дать задание участникам работы для предварительной подготовки: прочитать, продумать, выполнить самостоятельные подготовительные задания;
- отобрать для занятия такую интерактивную методику (упражнение), которое давало бы участникам работы «ключ» к освоению темы;
- во время самих интерактивных упражнений дать участникам работы время подумать над заданием, чтобы они восприняли его серьезно, а не механически или «понарошку» исполнили его;
- на одном занятии использовать один (максимум - два) интерактивных метода, а не калейдоскоп методик;
- провести неторопливое обсуждение по итогам интерактивного упражнения, в том числе, акцентируя внимание и на другом материале темы, прямо не затронутом в интерактивном упражнении;
- проводить быстрые опросы, самостоятельные домашние работы по различным материалам темы, которые не были затронуты интерактивными заданиями.

Для сохранения и укрепления контроля над ходом процесса работы ведущий/преподаватель также должен хорошо предварительно подготовиться:

- глубоко изучить и продумать материал, в том числе дополнительный;
- тщательно планировать и разрабатывать занятия: определить хронометраж, роли участников, подготовить вопросы и возможные ответы, выработать критерии оценки эффективности занятия; мотивировать участников работы к изучению путем отбора наиболее интересных случаев, проблем; объявления ожидаемых результатов (целей) занятия и критериев оценки работы;
- предусмотреть различные методы для привлечения внимания участников, настраивания их на работу, осаждения наиболее ретивых возмутителей нормальной работы аудитории; этому, в частности, могут способствовать различные упражнения-разминки, грамотное распределение ролей в группах и т.д.

Способы рефлексии

Многие приемы, которые предлагается использовать для актуализации знаний и освоения нового материала, позволяют логически перейти к завершающему этапу занятия, предполагающему активное *рефлексивное оценивание* участниками как собственной работы, так и работы группы. Есть несколько апробированных методов:

- опрос;
- мишень или дартс;
- барометр;
- опрос по карточкам;
- оценочная анкета.

При **опросе** участники дают устную оценку. Участники могут высказать свои мысли, чувства, давать положительную или отрицательную оценку. Организовать высказывание можно либо по очереди друг за другом, либо по желанию.

Мишень или дартс - этот метод заключается в том, что на доске или ватмане рисуются концентрические круги, которые характеризуют баллы оценки рассматриваемого параметра. Разбив эти круги на секторы, обозначающие темы, понятность, информативность, практичность и т.д., можно получить достаточно объемную характеристику проведенного занятия. Для этого надо попросить участников отметить фломастером то место на мишени, которое соответствует их оценке параметра.

Барометр позволяет оценить один из аспектов при подведении итогов. Это может быть степень удовлетворенности формой подачи материала, качеством преподавания, практичностью материала, его доступностью для понимания и т.д. Участники просто подходят к рисунку барометра по очереди и фломастером отмечают свою оценку занятия или, например, к теме. Метод достаточно эффективен в случаях, когда на подведение итогов осталось немного времени. Вместе с тем он очень нагляден.

При **опросе по карточкам** участники пишут свои мнения, предложения, пожелания на карточках. Карточки можно затем прикрепить на доске, сортируя и классифицируя их. Тренер затем может озвучить итоги. Или участники сдают карточки тренеру, который проводит анализ полученной информации уже после занятия.

Существует много вариантов использования всех этих методов. Например, вариант под названием «Рожицы». Ведущий раздает каждому маленький листочек бумаги и просит нарисовать рожицу, которая бы отражала его настроение/отношение к занятию. Листочки можно не подписывать. Участники сдают их, и дальше возможны 2 варианта. Либо ведущий тут же выделяет несколько картинок тех участников, настроение которых явно «ниже среднего» - и спрашивает об авторстве, чтобы тут же работать с этой проблемой при помощи группы. Второй вариант - ведущий уже дома смотрит эти картинки, анализирует полученную информацию.

Еще один способ быстрой «экспресс-оценки» эмоционального состояния и настроения участников группы - «Оценка по пятибалльной». После окончания занятия или какого-то этапа ведущий просит всех участников одновременно оценить свое настроение, свое состояние по пятибалльной системе. 1 - это совсем плохо, 5 - просто замечательно. Ведущий командует «РАЗ-ДВА-ТРИ», и на последний счет все выкидывают какое-то число пальцев. Это исключит оглядку на соседей и увеличит точность самооценки.

Упражнение «Красная нить» позволяет лучше осознать все, произошедшее на занятии и вспомнить, в какой последовательности, и с какой целью были проделаны задания и упражнения. Для этого понадобится 3-5 клубков красной шерстяной нити. 3-5 наборов карточек небольшого размера, на каждой из которых записан один шаг (этап, упражнение) прошедшего занятия. Время: 10-20 минут.

Описание процесса: тренер разбивает группу на команды по 3-5 человек. Каждой команде выдается набор перемешанных карточек. Каждая команда должна разложить на красной нити, которая лежит на полу, карточки в правильной на их взгляд последовательности. Затем каждая команда презентует свой вариант прошедшего занятия по схеме «на этом этапе мы делали такое-то упражнение, для того чтобы...»

Один из вариантов карточного опроса - **упражнение «Телеграмма»**. Позволяет ведущему в краткой форме получить отношение участников к содержательной стороне занятия. Понадобятся небольшие листы бумаги (четверть листа формата А4) по количеству участников. Маркеры или ручки на каждого участника. Время - 15 минут.

Описание процесса:

1. Ведущий предлагает участникам выразить свое отношение к прошедшему занятию, заполнив телеграмму, не забывая при этом, что каждое слово стоит денег.

2. Участники в течение 5 минут пишут на листочке, что им понравилось на занятии, что было полезным, что не понравилось и т.д.

3. Далее ведущий предлагает всем встать в круг и убрать свою телеграмму за спину.

4. Участники изображают телеграф и по команде ведущего, стоящего в центре круга, начинают передавать телеграммы вправо. Ведущий отсчитывает 3-5 участников и останавливает телеграф.

5. Участник, на которого указывает ведущий, зачитывает пришедшую ему телеграмму вслух.

6. Телеграф продолжает работу, передавая телеграммы вправо, останавливаясь по команде ведущего и по его выбору зачитывая телеграммы.

Один из творческих вариантов подведения итогов - написание **синквейна**. Это стихотворение, состоящее из пяти строк, написание которого в конце изучения вопроса, темы или занятия позволит обобщить знания и переформулировать новый материал. Правила составления синквейна:

Первая строка - одно слово: обычно существительное, в которое переформулирована тема занятия.

Вторая строка - два слова: прилагательные, описывающие тему.

Третья строка - три слова: глаголы, описывающие действия в рамках темы.

Четвертая строка - фраза из четырех слов, показывающая отношение к теме.

Пятая строка - одно слово, синоним первого, повторяющее сущность темы.

Примеры синквейна:

Ученики
Разные, непоседливые.
Учатся, фантазируют, мечтают.
Маленькой школы - большое будущее
Исследователи.

Гимназия
Веселая, шумная.
Обучает, воспитывает, раскрывает.
Талантов море
Корабль.

СЕМИНАР-ПРАКТИКУМ

«СОЦИАЛЬНЫЙ ЗАКАЗ КАК ОСНОВА ОБЩЕСТВЕННОГО ДОГОВОРА СЕМЬИ, ГОСУДАРСТВА И ШКОЛЫ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ НОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ»

Зубрикова Т.Ю.,
заместитель директора по ВР,
МБОУ СОШ №56, г.Красноярск

Этот семинар-практикум проводился в рамках I общешкольного мотивационного Фестиваля ОАШ «Родители - Школа - Дети».

Ключевые понятия: социальный заказ, «портрет выпускника», ответственность-ответственное поведение, ФГОС.

Цель: формирование представлений об обязательствах участников образовательного процесса по достижению установленного стандартом «портрета выпускника».

Необходимые ресурсы: экран, проектор, презентация, маркеры, узкие листочки бумаги, 3 ватмана/флипчарта, бейджи для участников, зажимы для бумаги/магниты, магнитная доска, скотч.

Время: 40– 50 минут.

Ход занятия:

1. Разминка, знакомство участников семинар друг с другом (5 минут).

Игра «Здравствуйте те, кто...»

Модератор семинара по очереди здоровается с участниками семинара, поочередно называя разные признаки, а те участники, у которых есть эти признаки, отвечают «Здравствуйте». Подпись бейджей.

2. Организационный этап (5 минут).

Модератор сообщает тему работы площадки, описывает ситуацию.

«Учительница истории сообщила детям, что в следующий раз будет контрольная работа, и велела как следует к ней подготовиться. «Понятно?», - спросила она учеников. «Понятно», - ответили дети.

На следующем уроке учительница, прежде всего, спросила детей, готовы ли они к контрольной работе. «Да, - сказал один. – Я прочитал параграф». «Да, сказал другой. Я выучил все даты и имена». «Да, - сказал третий. Я прочитал параграф, выписал для себя важную информацию, выучил имена и даты». Выслушав их, учительница вздохнула: «Все вы в прошлый раз сказали, что вам все

понятно. Все вы сегодня говорите о том, что приготовились к контрольной работе. Но готовы к ней не все».

Вопрос модератора: Почему так получилось? В чем ошибка детей и учителя?

Общий вывод: проблемы возникают из-за того, что люди по-разному понимают одни и те же слова, вкладывая в них различный смысл, но при этом уверены, что их понимание - единственно верное.

Модератор: озвучивает цель и задачи семинара: сформировать единый понятийный аппарат и договоренности относительно обязательств всех участников образовательного процесса.

На слайде понятие «Ответственность - ответственное поведение»

3. Работа в малых группах (15 минут)

1) «Портрет выпускника»

На доске нарисован человечек. Участники делятся на три группы: учителя, родители, учащиеся. Задача каждой группы сформировать «портрет выпускника» в своем понимании. При работе используется слайд презентации «Как составить «портрет» выпускника»:

- Что должен знать и уметь выпускник?
- Какие виды деятельности он должен освоить?
- Какие мыслительные действия он должен уметь совершать?
- Какие нормы и ценности он должен освоить?
- Какими личностными качествами должен обладать?

Ответы на вопросы обсуждаются в группах, на узких листочках бумаги записываются общие варианты ответов, затем каждая группа прикрепляет «свои» качества на человечка следующим образом – **справа – родители, слева – учителя, в центре – ученики.**

2) «А кто отвечает?»

Модератор после презентации перераспределяет качества, формируя похожие качества по группам.

Затем в совместном обсуждении над/под каждой группой качества подписывается тот субъект образовательных отношений, который, по мнению аудитории, обязан формировать обозначенные качества/умения/навыки/ценности: **С** - семья, **Ш** - школа, **О** - общество, **Г** - государство.

3) «Заказчики результатов образовательных услуг» (интерактивная лекция)

Модератор сообщает, что в ходе проведенной ранее работы, был сформирован социальный заказ родительской и ученической общественности на результаты образования.

На **слайде** презентации выводится понятие «**Социальный заказ на образование**» – это отражение интересов тех сторон, чьи потребности удовлетворяются в процессе деятельности образовательного учреждения.

Слайд «Схема формирования социального заказа»:

- участники образовательного процесса - обучающиеся и педагоги;
- родители;
- образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- государство.

Слайд «Основные субъекты социального заказа, их потребности и интересы».

Индивидуальные потребности личности, семьи:

- полноценное и разнообразное личностное становление и развитие с учетом индивидуальных склонностей, интересов мотивов и способностей;
- органичное вхождение в социальное окружение и плодотворное участие в жизни общества;
- развитость универсальных и практических трудовых умений, готовность к выбору профессии.

Общественные потребности:

- следование принципам безопасного и здорового образа жизни, готовность к соответствующему поведению на основе полученных знаний и умений
- осознание нравственного смысла свободы в неразрывной связи с ответственностью, развитость правосознания, умение делать осознанный ответственный личностный выбор;
- освоение и принятие идеалов равенства, социальной справедливости, гармонии и разнообразия культур как демократических и гражданских ценностей;
- активная жизненная позиция, готовность к трудовой деятельности, обеспечивающей личное и общественное благополучие в условиях рыночной экономики.

Государственные потребности:

- формирование системы ценностей и идеалов гражданского общества, формирование гражданской идентичности в подрастающем поколении;
- подготовка поколения нравственно и духовно зрелых, самостоятельных, активных и компетентных граждан, живущих и работающих в свободной демократической стране в условиях информационного общества, экономики, основанной на технологиях и знаниях;
- фундаментальная общекультурная подготовка как база профессионального образования, прикладная и практическая ориентация общего образования, формирование компетентности по освоению новых компетенций.

С учетом обобщенных потребностей и интересов во ФГОСе сформирован **«портрет выпускника» (на слайде)**

Модератор:

! возможно ли такое четкое и строгое распределение формируемых качеств между «заказчиками» на образование?

! каждый заказчик должен способствовать формированию тех или иных качеств учащегося и понимать сферу своей ответственности перед конечным результатом.

Концепция ФГОС в качестве основополагающей провозглашает идею общественного договора - новый тип взаимоотношений между личностью, семьей, обществом и государством, который основан на принципе взаимного согласия всех перечисленных выше субъектов взаимоотношений по вопросу формирования и реализации политики в области образования, что подразумевает принятие ВСЕМИ сторонами отношений взаимных обязательств (договоренностей).

4. Формирование перечня обязательств всех участников образовательного процесса (10 минут).

Участники семинара формируют группы «родители», «учителя», «учащиеся». Задача каждой группы сформировать перечень обязательств по формированию качеств, обозначенных в первом этапе работы, указанных в «портрете» выпускника. Все обязательства записываются на листе ватмана.


Главное условие.

Сначала каждая группа формирует обязательства для самих себя, отвечая на вопрос что нужно сделать мне/нам, чтобы сформировались указанные качества?

- учащиеся указывают свои действия, дела, способствующие достижению результатов образования;

- родители указывают свои дела, действия, способствующие достижению результатов образования.
- учителя указывают свои дела, действия, способствующие достижению результатов образования.

Далее происходит оформление перекрестных рекомендаций по эффективному освоению результатов образования по следующей схеме:

УЧИТЕЛЯ  **для родителей и учащихся;**

РОДИТЕЛИ  **для учащихся и учителей;**

УЧАЩИЕСЯ  **для родителей и учителей.**

Группы презентуют свою работу, комментируя записи, отвечая на вопросы других групп.

Модератор задает важный вопрос: а что уже из обязательств, указанных каждой группой, они соблюдают?

5. Подведение итогов работы, рефлексия работы (5 минут).

В качестве рефлексии работы, участники семинара заполняют анкету: **Продуктивность семинара-практикума.** Анкета является анонимной и по заполнению опускается в урну для голосования.

Вопросы анкеты

1. Оцените семинар по 10-бальной шкале, где 10 баллов - это наивысшая оценка, 1 балл - низшая оценка.
2. Что в семинаре было для вас наиболее полезным?
3. Что для вас было новым, какое открытие вы совершили для себя по ходу семинара?
4. Удовлетворены ли вы результатами семинара?
5. Нужны ли, на ваш взгляд, подобные семинары?
6. Пожелания и предложения по организации подобных семинаров.

ИНТЕРАКТИВНЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ТЕМЕ «ТОЛЕРАНТНОСТЬ»

МБ: развиваем культуру толерантности. Методическое пособие. ЧАСТЬ II./Авторы-составители: М.Г.Доржиева, В.В. Овчаренко. – Красноярск, 2012. – стр.42-45, 47.

Пособие можно скачать на сайте www.kccsr.ru в разделе Библиотека, Полезные публикации для ОАШ

Мозговой штурм «Что такое толерантность?»

Время: 10 минут.

Материалы: листы ватмана, рабочие тетради, маркеры, бумажный скотч.

Процедура проведения:

1. Тренер предлагает участникам сказать, что значит слово «толерантность» в их понимании. Все варианты записываются и не критикуются.

2. После того, как все варианты озвучены, тренер подводит итоги и группирует схожие определения, выделяет значимые характеристики. Выводится определение, составленное группой.

Вариант проведения:

Тренер может предложить участникам сначала поработать индивидуально в рабочих тетрадях, а затем обсудить в группах.

Вопросы для обсуждения:

- Слышали ли вы ранее о толерантности? В каком контексте, в каких случаях?
- Услышали ли вы сейчас определения толерантности, отличающиеся от вашего понимания?
- Как вы думаете, с чем это связано?

Упражнение «Изобрази толерантность»

Цель: с помощью творческих подходов осознать явление толерантности, его ключевые характеристики.

Время: 25 минут.

Материалы: листы ватмана, рабочие тетради, пластилин, цветные карандаши, маркеры, бумажный скотч.

Процедура проведения:

1. Тренер объединяет участников в 6 мини-групп и раздает задания.

2. Каждая группа получает свое задание и в течение 10 минут выполняет его:

1. Слепить толерантность.
2. Нарисовать толерантность.
3. Расшифровать каждую букву в слове толерантность.
4. Найти антонимы к понятию толерантность.
5. Изобразить пантомимой картинки, символизирующие толерантность.
6. Нарисовать дерево толерантности.

3. Каждая группа презентует результаты своей работы. Остальные участники выражают свое отношение, задают вопросы на понимание.

4. Тренер рассказывает о значении слова «толерантность» в разных языках, дает определение толерантности согласно Декларации принципов толерантности.

Информация для тренера:

Определение слова «толерантность» на разных языках земного шара звучит по-разному:

- в испанском языке оно означает способность признавать отличные от своих собственных идеи или мнения;
- во французском - отношение, при котором допускается, что другие могут думать или действовать иначе, нежели ты сам;
- в английском - готовность быть терпимым, снисходительным;
- в китайском - позволять, принимать, быть по отношению к другим великодушным;
- в арабском - прощение, снисходительность, мягкость, милосердие, сострадание, благосклонность, терпение, расположенность к другим;
- в русском - способность терпеть что-то или кого-то (быть выдержанным, выносливым, стойким, уметь мириться с существованием чего-либо, кого-либо).

Выдержка из декларации принципов толерантности

Утверждена резолюцией 5.61 генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 ноября 1995 года

Статья 1 - понятие толерантности

1.1 Толерантность означает уважение, принятие и правильное понимание богатого многообразия культур нашего мира, наших форм самовыражения и способов проявлений человеческой индивидуальности. Ей способствуют знания, открытость, общение и свобода мысли, совести и убеждений. Толерантность - это гармония в многообразии. Это не только моральный

долг, но и политическая и правовая потребность. Толерантность - это добродетель, которая делает возможным достижение мира и способствует замене культуры войны культурой мира.

1.2 Толерантность - это не уступка, снисхождение или потворство. Толерантность - это, прежде всего, активное отношение, формируемое на основе признания универсальных прав и основных свобод человека. Ни при каких обстоятельствах толерантность не может служить оправданием посягательств на эти основные ценности, толерантность должны проявлять отдельные люди, группы и государства.

1.3 Толерантность - это обязать способствовать утверждению прав человека, плюрализма (в том числе культурного плюрализма), демократии и правопорядка. Толерантность - это понятие, означающее отказ от догматизма, от абсолютизации истины и утверждающее нормы, установленные в международных актах в области прав человека.

1.4 Проявление толерантности, которое созвучно уважению прав человека, не означает терпимого отношения к социальной несправедливости, отказа от своих или уступки чужим убеждениям. Это означает, что каждый свободен придерживаться своих убеждений и признает такое же право за другими. Это означает признание того, что люди по своей природе различаются по внешнему виду, положению, речи, поведению и ценностям и обладают правом жить в мире и сохранять свою индивидуальность. Это также означает, что взгляды одного человека не могут быть навязаны другим.

Слово «толерантность» произошло от латинского слова *tolerare*, что означает «терпеть, принимать, проявлять понимание или снисходительность».

Толерантность - особое нравственное качество, отражающее активную социальную позицию и психологическую готовность к позитивному взаимодействию с людьми или группами иной национальной, религиозной, социальной среды, иных взглядов, мировоззрений, стилей мышления и поведения.

Толерантность - это готовность лояльно относиться к «чужому», отличающемуся от вашего образу мыслей, вероисповеданию, поведению, то есть признание за другими людьми права на собственное мировоззрение. Требование толерантности подспудно содержится в «золотом правиле» нравственности, гласящем: «Чего в другом не любишь, того сам не делай». Толерантность отличается стремлением понять побудительные мотивы поведения других людей, в том числе и совершающих моральные проступки и преступления. Однако это качество не тождественно равнодушию к злу и преступлениям, а, напротив, выражает готовность к деятельной помощи людям.

Вопросы для обсуждения:

- По отношению к кому и к чему мы терпимы?
- Что мы испытываем, когда проявляем терпимость к чему-то или кому-то?
- Что мы испытываем, когда к нам самим проявляют терпимость?
- В чем разница между терпимостью и принятием?
- По отношению к кому и к чему мы можем быть нетерпимы? Почему мы проявляем нетерпимость? Примеры?
- Что мы испытываем, когда мы нетерпимы к чему-либо или кому-либо?
- Были ли вы сами в ситуации, когда к вам проявляли терпимость?
- Когда следует быть терпимым?
- Можно ли проявлять нетерпимость?
- Можно ли научиться большей терпимости?

Упражнение «Портрет моей школы»

Время: 30 минут.

Материалы: ватман, маркеры, раздаточный материал, бумажный скотч, листы А4.

Процедура проведения:

1. Тренер дает задание подгруппам (можно раздать на листах бумаги):

Задание группе:

Опишите, представители каких культур/субкультур присутствуют в вашей школе? Можете ли вы представить эти данные в примерном процентном соотношении?

Какие ценности соблюдаются в вашей школе? Учитывают ли они интересы всех представителей различных культур? Если нет, то почему? Нужно ли, чтобы ценности школы разделяли все, кто связан со школой? Почему? К чему может привести, если какой-либо группой не будут соблюдаться ценности и нормы вашего школьного сообщества?

Какие **признаки толерантности** вы наблюдаете в вашей школе, организации и/или в местном сообществе?

Какие преимущества они дают?

Что может быть сделано для расширения и укрепления этих признаков?

Можете ли вы, ваш класс, ваша организация или ваше сообщество что-либо сделать для этого?

Какие **конкретные симптомы нетерпимости** вы наблюдали сами или испытывали на себе в школе? Опишите события и обстоятельства.

Какова была реакция людей вокруг, а также тех, кто пострадал от нетерпимости, и тех, кто проявлял нетерпимость?

Считаете ли вы, что эти реакции «исцеляли» от проблемы или наоборот, они усугубляли ее негативные последствия и укореняли нетерпимость?

Какие реакции можно предложить в качестве альтернативы? Каковы могут быть последствия у альтернативных реакций?

Имеются ли в вашей школе какие-либо политика или программы для развития культуры толерантности?

Если да, то стимулируют ли они проявление признаков толерантного поведения?

Какие иные шаги могут быть сделаны с целью ослабления нетерпимости в вашей школе?

2. Как только подгруппы закончили работу, начинается общая презентация итогов работы. Во время выступлений представителей команд вся группа может задавать вопросы на уточнение, дополнять, приводить свои примеры.

Вариант проведения:

Если вы хотите дать еще одно задание участникам для закрепления темы, то можете предложить написать сочинение или эссе на тему «Моя толерантная школа».

Информация для тренера:

Проявления нетерпимости: язык, стереотипы, насмешки, предубеждения, поиск «козла отпущения», дискриминация, остракизм (бойкот), преследование, осквернение или порча, запугивание, изгнание, отчуждение, подавление, насилие

Признаки толерантности: язык, общественный порядок, общественные отношения, политические процессы, отношения между большинством, меньшинством и коренным населением, общественные мероприятия, традиции, культурные события и праздники, религиозная практика, межгрупповое сотрудничество.

Упражнение «Я и мой мир»

МБ: развиваем культуру толерантности. Методическое пособие. ЧАСТЬ I./Авторы-составители: М.Г.Доржиева, В.В. Овчаренко. – Красноярск, 2012. – стр.31-32

Процедура проведения:

1. Перед началом упражнения ведущий проводит мини-беседу. Разговор ведется о разных уровнях, разной дистанции выстраиваемых отношений с людьми и степени их влияния на нашу жизнь.

Ведущий сопровождает свои слова рисунками на листах бумаги, размещенных на доске. Ведущий рисует в центре листа бумаги круг, внутри которого пишет слово «Я».

Далее дает объяснения, что есть индивид, который обозначается как «Я». Вокруг него находится самое ближайшее окружение. Кто это? Это семья, близкие, (чертит второй круг таким образом, что внутри него оказывается круг «Кто я?»), друзья (третий круг).

Следующая сфера взаимодействия: приятели, соседи, коллеги, одноклассники, учителя, руководители кружков и секций - те люди, взаимодействие с которыми для нас достаточно значимо (четвертый круг).

Следующий уровень - это те люди, которые не оказывают особого влияния на нашу судьбу, обычно мы не знаем их лично. Это продавец в магазине, кондуктор в транспорте, врач, вахтер, учащиеся школы (пятый круг).

Самый дальний уровень – это те люди, о существовании которых мы редко задумываемся, например, жители Африки или в общем планеты Земля (шестой круг).

2. Далее ведущий предлагает участникам нарисовать все, что их окружает в жизни, с кем или с чем приходится общаться, взаимодействовать – их социальный мир. Нужно попробовать вспомнить конкретные личности, где это возможно, или группы людей (ребята с театральной студии, например) и обозначить их инициалами. Необходимо также продумать тип отношений с людьми в каждом круге, на чем он основан, как часто происходит общение. На этот блок работы отводится 15 минут.

3. Затем ведущий предлагает желающим рассказать о своих рисунках. После этого ведущий начинает обсуждение с группой.

Вопросы для обсуждения:

- Расскажите что-нибудь о своем рисунке.
- Что из нарисованного наиболее важно для тебя? Что наименее важно?
- Легко ли было определить круги и людей, которых ты там разместил?
- Всегда ли четко удавалось разграничить эти круги? Не возникало ли желания поменять местами круги, добавить людей из другой категории в более близкий или более дальний круг? С чем это связано?
- Важно ли понимать, в каком круге для тебя находится тот или иной человек? Для чего?/ Что даст тебе это понимание?

- Как вы думаете, находитесь ли вы у кого-нибудь из ваших друзей, близких в ближайших кругах общения и влияния?
- Как ты взаимодействуешь с тем, что вокруг тебя? Что это для тебя значит?
- Всегда ли люди, оказавшиеся в ближайших кругах, оказывают на людей положительное воздействие (знание о таких референтных личностях может способствовать педагогу или другим окружающим в нахождении причин негативного поведения того или иного ребенка)?

Информация для тренера:

В процессе обсуждения ведущему важно подчеркнуть мысль о том, что люди, размещенные в ближайших кругах, сильно влияют на наше развитие, воспитание, мировоззрение, образ жизни. В свою очередь и участники семинара, находящиеся для кого-то в ближайших кругах взаимодействия, оказывают сильное воздействие на своих близких и друзей. Необходимо ответственно относиться к такому общению/взаимодействию и при правильном подходе это реальная возможность для людей изменяться к лучшему.



«ПЕРВОКЛАШКА, ПЕРВОКЛАССНИК...»

ТРЕНИНГ ДЛЯ РОДИТЕЛЕЙ

Управление школой №6, 2011, стр.35-36

Цель: научить родителей поддерживать своих детей в естественных трудностях, возникающих при адаптации к школе.

Время: 2 - 2,5 часа.

Количество участников: 15-20 человек.

Оборудование: доска, листы ватмана, фломастеры, листы бумаги, ручки, карандаши.

Этапы тренинга:

- Постановка цели и задач.
- Знакомство участников.
- Разогрев.
- Групповая работа.
- Рефлексия, подведение итогов.

Вступительное слово

Ведущий: Для ребенка 1-й класс - трудный и ответственный период в жизни. В это время от родителей требуется особое внимание. Но и сами они испытывают сложные чувства: тревогу, страх, сомнения в собственных силах. Эти переживания зачастую влияют и на первоклассника, повышают его тревожность.

Поэтому, как мне кажется, очень важно помочь членам семьи признать реальные возможности ребенка, отказаться от завышенных требований и почувствовать уверенность в своих силах. Именно эти задачи мы будем решать сегодня на нашем тренинге.

Знакомство

Данный этап тренинга состоит из упражнения «Мой сосед слева, мой сосед справа».

Ведущий: Уважаемые участники, ваша задача сейчас узнать имя соседа, который сидит справа от вас, а потом познакомиться с соседом слева.

Разогрев

Родителям предлагают вспомнить себя в возрасте 7 лет, свой первый поход в школу и ответить на вопросы.

Ведущий:

- Пожалуйста, встаньте те, кто шел первый раз в школу и нес букет из георгинов, гладиолусов, астр (или свой вариант).

- В этот день светило солнце, шел дождь или было пасмурно?
- Кого из вас в школу провожала только мама, мама и папа, бабушка, вся семья (другие варианты?)
- Во что вы были одеты: в костюмчик, юбочку, жакет?

Основная часть

Первое упражнение этого этапа проходит в парах и называется «По моему моей памяти».

Ведущий: Для начала, пожалуйста, разбейтесь на пары.

А теперь вспомните:

- Чего больше всего вы боялись, когда пошли в первый класс?
- Что из ваших опасений сбылось?
- Что стало неожиданностью?

Ответы запишите на бумаге. Поделитесь этими ответами с вашим собеседником. Обратите внимание на чувства, которые вы испытываете, рассказывая об этом...

Теперь, когда вы вспомнили свои переживания в первые школьные месяцы, как вы будете реагировать на тревоги и переживания ваших детей, что вы им скажите?

(Ведущий фиксирует высказывания родителей на доске.)

Ведущий: А теперь вас ждет упражнение «Копилка пожеланий».

Каждый из нас в свое время, отправляясь в школу в первый раз, получал напутствия от мам, пап, бабушек и дедушек. Давайте вместе их вспомним и обсудим, как ребенок может на них реагировать.

(Ведущий делит доску пополам и в левом столбце записывает высказывания, а в правом – реакцию на них (чувства и переживания). Пример заполнения приведен в таблице.)

Напутствия	Реакция
«В школе тебя научат!»	Страх, опасения, недоверие к школе.
«Не подводи маму и папу!»	Желание оправдать ожидания родителей, чтобы заслужить их любовь, вызывает неуверенность.
«Надеемся, что ты будешь отличником!»	Страх не соответствовать, тревога.
«Мы верим, ты справишься!»	Уверенность.
«Мы все ошибаемся, когда учимся чему-то новому».	Спокойствие, доверие.

Ведущий: Уважаемые участники, вы получили опыт, который вам может сейчас сформулировать позитивные, поддерживающие напутствия вашим первоклассникам. Какими они будут?

(Звучат напутствия).

Ведущий: Продолжим работу упражнением «По оценке встречаются...»

В настоящее время отметки в 1-м классе не ставят. Однако очень часто можно услышать, как мама встречает своего первоклашку вопросом: «Что сказала учительница, сегодня она была довольна тобой?» Подобные высказывания являются оценочными и повышают тревожность и неуверенность у детей.

Предлагаю сейчас сформулировать вопрос, в котором бы отражался ваш родительский интерес к школьной жизни первоклассника, но так, чтобы он не являлся оценочным.

(Участники предлагают свои варианты. Обычно это: «Что сегодня было интересного в школе?», «Что нового ты сегодня узнал?» и т.п.)

Ведущий: И в завершение нашей работы я предлагаю вам упражнение «Памятка для родителей». Нужно самим разработать рекомендации для семьи первоклассников, т.е. для самих себя.

(Ведущий помогает участникам формулировать рекомендации и записывает их на доске.)

Завершение тренинга

Ведущий: Уважаемые участники, наша встреча заканчивается. На этом тренинге мы соприкоснулись с вашими воспоминаниями и переживаниями, постарались понять волнения и тревоги детей.

Предлагаю поделиться тем, что было для вас сегодня важно, что планируете применять на практике.

(Идет обмен мнениями).

Ведущий: На этом наша встреча завершается. Я благодарю всех за внимание и работу. Желаю успеха вам и вашим детям!

РОДИТЕЛЬСКОЕ СОБРАНИЕ «ЧЕЛОВЕК В СЕМЬЕ»

Учение с увлечением. Сборник практических материалов по использованию интерактивных методик в учебно-воспитательном процессе. Хабаровск, 2005. – стр. 115-117.

Цель: уточнение и корректировка представлений родителей о семейном воспитании как об одной из важнейших составляющих нравственного развития детей.

Ожидаемые результаты: данное мероприятие поможет родителям осознать значимость благоприятного климата в семье.

Участники: родители, психолог, классный руководитель.

Ценности: семья.

Оборудование: бумага, маркеры, доска, скотч.

Ход собрания:

1. Групповая дискуссия по содержанию эпиграфа:

Любая дорога начинается с первых шагов, здание - с фундамента, а человек становится человеком только в семье.

Вопросы для обсуждения:

- Как вы понимаете эти слова?
- Согласны ли вы с ними?

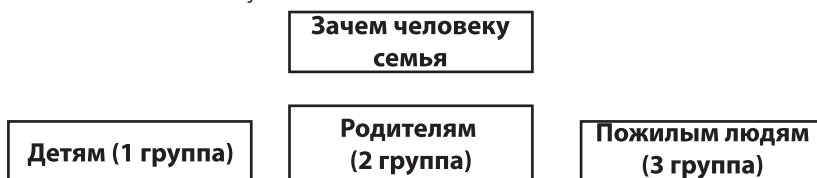
Необходимо подвести участников к выводу, что семья - первоисточник и основа нравственного развития и воспитания.

2. Мозговой штурм «Что такое семья?»

Всем участникам предлагается дать краткое определение понятия семья. Все высказывания без обсуждения записываются на доске. Затем из общего числа выбирается то, которое, с точки зрения участников, в полной мере отражает содержание данного понятия. Учитель в этом случае выступает как фасилитатор.

3. Групповая работа «Зачем человеку семья?»

Участники делятся на три группы. Каждой группе дается определенное задание. Зачем человеку семья?



На работу отводится 10 минут. После этого каждая группа представляет свою работу.

По окончании выступлений учитель делает общий вывод: у всех групп практически одинаковые ответы, так как жизнь в семье обеспечивает любовь, поддержку каждому члену семьи.

Необходимо сделать акцент на том, что в реальности подобное осуществляется не всегда, поскольку не для каждой семьи является главным позитивное семейное общение. Именно поэтому к нам на собрание пришел психолог, чтобы рассказать о том, как климат семьи влияет на развитие личности.

4. Информационный блок «Психология семьи»

Выступление психолога с кратким сообщением по вопросам:

1. Понятие «психологический климат семьи».
2. Типы семей.
3. Нравственное воспитание и психологический климат.

5. Получение обратной связи от детей через анонимные сочинения «Погода в доме».

Родителям раздаются анонимные сочинения детей «Погода в доме». Родителям предлагается прочитать их без комментариев и определить, кто это мог написать. Просто родителям нужно озвучить те чувства, которые появились у них в момент прочтения сочинений.

6. Работа в группах «Ребенок учится тому, что видит у себя в дому. Родители – пример тому».

Все участники делятся на две группы. Каждая группа получает задание дать определение:

1 группа:

- Какие семьи мы называем благополучными?

2 группа:

- Какие семьи мы называем неблагополучными?

Каждая группа должна дать характеристику этим семьям и определить, каково положение ребенка в такой семье? От чего зависит благополучие ребенка в семье?

Каждая группа готовит свое выступление. Желательно, чтобы участники рассказали о своем опыте создания благоприятного климата в семье, создании условий для ребенка, когда он видит позитивные отношения, учится решать свои проблемы, достойно выходить из конфликтов, учится отстаивать свою точку зрения и уметь прощать. Именно опыт, потому что абстрактные рассуждения на эту тему дадут не очень много. Ведь взрослые люди хорошо знают, как не нужно вести себя в семье, но все ли это делают? Пусть вместе со всеми порадуются и опечалятся тому, что происходит в семье. Конечно, не нужно настаивать на том, о чем нельзя рассказывать, но всем найдется, что рассказать.

В конце учитель делает вывод: благополучие ребенка зависит от того, насколько развиты в семье близкие, доверительные отношения, насколько ее члены способны прощать, ценить друг друга, насколько осознают свой семейный долг и ответственность.

7. Подведение итогов.

Содержание собрания может вызвать различные переживания у его участников, поэтому обязательно нужно закончить его на мажорной ноте. Необходимо рассказать о том, что все дети ждут от родителей любви, как они умеют прощать, как тепло отзываются о своих близких, стараясь найти оправдания их невниманию, их ошибкам. Важно, чтобы у участников появилось желание чаще общаться с ребенком и поразмышлять о том, каким примером для подражания он является.