

Метод «интеллектуальной разминки», сущность метода анализа конкретных ситуаций и методика проведения занятий с их использованием

**« Интеллектуальная
разминка»**



Метод «интеллектуальной разминки»

- ▶ Метод «интеллектуальной разминки» применяется, как правило, на семинарских и практических занятиях для приведения обучаемых в активное состояние путем группового обсуждения базовых знаний. Так как чаще всего предметом рассмотрения на «интеллектуальной разминке» выступают исходные категории и теоретические понятия, то иногда такую учебную разминку называют категориальной.



Задачи «интеллектуальной разминки»:

- ▶ активизация умственной деятельности обучаемых, «разогрев» их перед рассмотрением основных вопросов занятия;
- ▶ повторение прописных истин изучаемых вопросов семинарского (практического) занятия: понятий, определений и т.д.;
- ▶ осуществление текущего контроля знаний обучаемых;
- ▶ выявление наиболее сложных и плохо усвоенных обучаемыми вопросов темы;
- ▶ проверка уровня усвоения лекционного материала;
- ▶ развитие организаторских и дидактических навыков (когда разминку проводят обучаемые).

- ▶ По времени «интеллектуальная разминка» занимает 20– 25 мин, в ходе ее проведения задается 10–15 четко сформулированных вопросов; ответы на них должны быть однозначны. У ведущих ответ на вопрос должен содержать ссылку на используемый источник. На разминке недопустимы дискуссионные вопросы.
- ▶ Вопросы на разминке по основанию целевой заданности могут быть классифицированы как вопросы:
 - ▶ а) на проверку знаний;
 - ▶ б) развитие творческого мышления;
 - ▶ в) актуализацию практической значимости;
 - ▶ г) быстроту познавательной реакции.

► В зависимости от дидактического назначения, состава и сложности вопросы подразделяются на:

1. простые вопросы по выявлению репродуктивных знаний (дать определение; перечислить слагаемые структуры, расшифровать аббревиатуру и т.п.);

2. усложненные вопросы, требующие проявления творческого мышления (объяснить схему; найти ошибку в схеме, рисунке; добавить пропущенный признак явления; указать пропущенное слово в цитате; определить из трех названных ученых автора цитаты и т.п.);

3. вопросы на быстроту мышления, реакции (перечислить видных отечественных психологов; назвать основные категории теории деятельности и т.п.).

- ▶ **Организационно «интеллектуальная разминка»**, как правило, готовится заранее двумя обучаемыми. Непосредственно на занятии один из них руководит разминкой, а другой на доске ведет статистику.
- ▶ Во вступительном слове ведущий называет тему и задачи разминки, порядок ее проведения. Обычно он создает из состава обучаемых две команды, равные по уровню подготовки. Команды компактно размещаются в разных сторонах учебной аудитории, при необходимости обучаемые могут перемещаться. Ведущим назначаются или самими командами избираются капитаны команд; в дальнейшем для капитанов можно провести отдельный конкурс. Ведущим также указывается порядок ответа на вопросы и их оценивания. Как правило, вопросы задаются командам по очереди; на подготовку ответа выделяется до 1 мин, в ходе которой команды совещаются, а затем один из участников разминки по указанию капитана дает свой вариант ответа. В случае неправильного или неточного ответа команда-соперник может предложить свой вариант



- ▶ **В процессе «интеллектуальной разминки»** ведущий следит за активностью обучаемых, регулирует ее. Он может провести конкурс на правильный ответ среди самых пассивных участников команд. Для развития познавательной реакции обучаемых ведущий может задать общий вопрос для обеих команд.
- ▶ Ведущий-статист ведет на доске подсчет баллов, набираемых командами, с отражением фамилий обучаемых, правильно ответивших на вопросы.
- ▶ **В заключительной части** разминки ведущий на основании статистики, отраженной на доске, определяет команду-победительницу, называет наиболее активных и пассивных обучаемых, выделяет сильные и слабые стороны в ответах, наиболее яркие и неординарные ответы. Команде-победительнице может быть вручен небольшой символический приз.



Сущность метода анализа конкретных ситуаций и методика проведения занятий с его использованием

- ▶ Метод анализа конкретных ситуаций занимает промежуточное место между дискуссионными и игровыми методами. За рубежом он чаще всего называется кейс-метод (keys-случай), или метод инцидента. На начальном этапе использования данный метод сводился к описанию индивидом случая из своей повседневной или профессиональной практики.
- ▶ Метод анализа конкретных ситуаций заключается в том, что на занятии обучаемые в рабочих группах анализируют и решают конкретные проблемные ситуации, взятые в основном из профессиональной практики.
- ▶ Достоинство метода состоит в том, что в процессе анализа и решения конкретной ситуации обучаемые обычно действуют по аналогии с реальной профессиональной практикой, т.е. опираются на свой опыт, используют в учебной аудитории те способы, средства и критерии анализа, которые были приобретены ими в процессе обучения. Главное же – обучаемые не только получают нужные теоретические знания, но и учатся применять их на практике.

Метод анализа конкретных ситуаций позволяет решать следующие задачи:

- ▶ а) обучать участников анализу и алгоритмам решения реальных практических ситуаций, формировать навыки от-деления важного от второстепенного, формулировать проблемы;
- ▶ б) прививать участникам умение взаимодействовать друг с другом;
- ▶ в) моделировать особо сложные ситуации, когда самый способный специалист не в состоянии единолично охватить все аспекты проблемы, когда именно коллектив является основой в принятии подавляющей части групповых решений;
- ▶ г) демонстрировать характерную для большинства проблем многозначность возможных решений.



- ▶ **В настоящее время конкретная ситуация** — это, как правило, четкое, отредактированное изложение случая из профессиональной практики, используемое в качестве учебной модели в социально-психологическом обучении, или сформулированная в форме ситуации профессиональная задача, имеющая большое значение для подготовки соответствующих специалистов. Она практически всегда включает в себя противоречие (конфликт) с окружающей социальной, производственной или природной средой.
- ▶ Конкретные ситуации классифицируются также по степени новизны, этапам и иерархическому уровню принятия решения и другим основаниям, например, по определенной специализации (технологические, экономические, управленческие и др.). Отнесение ситуаций к той или иной классификации связано с практикой их рассмотрения и накопления опыта.



► По степени новизны выделяются три вида возможных ситуаций:

- **Ситуация известна.** Для ее разрешения имеются подобные конкретные образцы. В этом случае метод решения ситуации стандартный.
- **Ситуация частично известна.** В этом случае ее необходимо сравнить с другими подобными ситуациями. Подобные ситуации не всегда аналогичны, но в то же время могут иметь единую основу, тогда видоизменив ее, как бы приблизив к рассматриваемой ситуации, можно выбрать оптимальное решение.
- **Неизвестная ситуация.** Такая ситуация, которая не встречалась в практической деятельности, ее нельзя сравнить с каким-либо образцом даже с помощью определенной модификации. Следовательно, необходим поиск нового метода решения.

- ▶ В зависимости от дидактических целей и особенностей содержания изучаемого материала метод анализа конкретных ситуаций может применяться в следующих вариантах:

- ▶ 1) анализ конкретной ситуации как ее оценка. Обучаемым дается описание конкретного события и принятых мер. Их задача: оценить источники, механизмы, следствия ситуации и принятых мер или действий должностных лиц. Чаще всего для анализа обучаемым предлагается описание конкретного случая (неожиданные для руководителя поступки сотрудника, конфликтная ситуация во время консультирования психологом клиента) и соответствующие меры со стороны действующих лиц. Обучаемые должны на основе всестороннего изучения ситуации дать оценку правильности (неправильности) их действий, предложить свой вариант квалифицированной деятельности специалистов;

- ▶ 2) анализ конкретной ситуации как выработка алгоритма решения профессиональной задачи. Конкретная ситуация представляется обучаемым в виде проблемной ситуации-задачи, которая возникла или стоит перед профессиональной практикой.

▶ **Пример ситуации, предлагаемых обучаемым на основе метода анализа конкретных ситуаций.**

▶ **А. Задание:** подготовьте вариант решения конфликтной педагогической ситуации в звене «учитель—ученик».

▶ **Ситуация 1.** ...Звонок к уроку. Учитель физики входит в класс и наблюдает следующую картину: по классу летает воробей, ученики стараются его поймать.

▶ **Ситуация 2.** ...Учительница труда отобрала у учеников теннисную ракетку, потому что они ушли с урока без спроса, не закончив работу, и стали играть в настольный теннис. В классе ученик попросил вернуть ракетку, потому что она даже не его, а взята у товарища, но учитель не возвратил. Тогда обозленный ученик при всех крикнул: «Ну, тогда завтра 100 рублей чтобы отдали!»

▶ **Ситуация 3.** ...Ученик 10-го класса на перемене слил спирт из спиртовки и выпил его. Учительница химии, придя на урок, увидела пустую спиртовку.

- ▶ **При использовании метода анализа конкретных ситуаций рекомендуется применять следующий алгоритм работы обучаемых в подгруппах:**
- ▶ анализ ситуации целесообразно начинать с выявления признака проблемы, ее ясной, четкой, краткой формулировки;
- ▶ выработка альтернатив, т.е. различных «способов действия в данной ситуации»;
- ▶ разработка критериев решения проблемы, требований к содержанию альтернатив и их обоснованию;
- ▶ при выборе лучшего решения опираться как на анализ положительных и отрицательных последствий каждого, так и на анализ необходимых ресурсов по их осуществлению.

- ▶ **В практике проведения занятий методом анализа конкретных ситуаций необходимо придерживаться следующих правил для участников рабочих групп:**
- ▶ все участники отвечают за работу в целом, а не за ту часть, которую выполняет каждый. Все, что наработано группой, причисляется к заслугам группы в целом;
- ▶ каждый участник групповой работы лишается авторского права на вносимые в общее дело идеи, а также права на оценку достигнутых им лично результатов в работе. Каждый участник должен ощущать свою принадлежность к команде и ответственность за то, какой он вносит вклад в общее дело;
- ▶ тот, кто работает в группе, должен без предрассудков и высокомерия учитывать мнения других членов группы. Работа в команде предполагает стремление к сотрудничеству и готовность поступиться своими собственными позициями

▶ **Примерная методика проведения 2-часового практического занятия с использованием метода анализа конкретных ситуаций включает следующие этапы:**

- ▶ **Первый этап (10–15 мин):** вступительная часть, введение в изучаемую проблему. Ведущий обосновывает актуальность темы, раскрывает ее сложность, степень решения в теории и на практике; указывает связь проблемы с профессиональной деятельностью обучаемых; формулирует цели и задачи занятия.
- ▶ Ведущий знакомит с организационными особенностями занятий, зачитывает конкретные ситуации. Как правило, учебная группа делится на несколько рабочих (учебных) подгрупп по 5–7 человек каждая. Он определяет задачи для подгрупп (изучить ситуацию, сформулировать и обосновать свои ответы и решения, подготовиться к публичной защите своего мнения), устанавливает время и режим самостоятельной работы.
- ▶ **Второй этап (30–35 мин):** групповая работа над ситуацией. Ведущий наблюдает за работой подгрупп, отвечает на возникающие вопросы, дает рекомендации.
- ▶ **Третий этап (25–30 мин):** групповая дискуссия. Представители подгрупп поочередно выступают с сообщением о результатах работы: излагают общее мнение о событии, обосновывают предлагаемую альтернативу решения, отвечают на поставленные вопросы. После выступлений представителей подгрупп начинается общая дискуссия: обсуждение точек зрения и решений; оценка результатов анализа; формирование единого подхода к подобного рода проблемам и путям их решения; выбор наилучшего решения для данной ситуации.



- ▶ Четвертый этап (15–20 мин): заключительная часть занятия. Ведущий в заключительном слове оценивает общий результат коллективной работы группы, позиции подгрупп при анализе, выделяет правильные или ошибочные решения, обосновывает оптимальный подход к решению подобных ситуаций, рекомендует дополнительную литературу по проблеме.



Спасибо за внимание!