



ПЕДАГОГИКАЛЫҚ ШЕБЕРЛІК ОРТАЛЫҒЫНЫҢ КІТАПХАНАСЫ
БИБЛИОТЕКА ЦЕНТРА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА
LIBRARY OF THE CENTER OF EXCELLENCE



Педагогикалық шеберлік орталығы
«Назарбаев Зияткерлік мектептері» ДББҰ
Кембридж Университетінің Білім беру
факультетімен бірлесіп әзірлеген
Қазақстан Республикасы педагог кадрларының
біліктілігін арттыру деңгейлі бағдарламасын іске
асыруға арналған тәжірибелік нұсқаулық

Практическое руководство для реализации
уровневых программ повышения квалификации
педагогических кадров Республики Казахстан,
разработанных Центром педагогического мастерства
АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»
совместно с Факультетом образования
Кембриджского Университета

Practical guidance for implementing levelled
in-service training Programmes for the
pedagogic staff of the Republic of Kazakhstan
developed by the Center of Excellence
АОО "Nazarbayev Intellectual Schools"
jointly with the Faculty of Education
of the University of Cambridge

АКТИВНЫЕ УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ СОЗДАНИЯ ОБУЧАЮЩЕЙ КОЛЛАБОРАТИВНОЙ СРЕДЫ СБОРНИК УПРАЖНЕНИЙ

**БІРЛЕСКЕН ОҚУ ОРТАСЫН
ҚҰРУҒА АРНАЛҒАН
БЕЛСЕНДІ ЖАТТЫҒУЛАР
ЖАТТЫҒУЛАР ЖИНАҒЫ**

УДК 377.131.14

ББК 74.00

Ш 16

Рекомендовано Методическим советом
Центра педагогического мастерства
АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»

Ш 16 Шимырбаева Ж.К., Идришева З.Е.

Активные упражнения для создания обучающей коллаборативной среды.
Сборник упражнений / Ж.К. Шимырбаева, З.Е. Идришева. – Астана: АОО
«Назарбаев Интеллектуальные школы» Центр педагогического мастерства –
2015. – 36 с.

Сборник активных упражнений предназначен для учителей общеобразовательных школ Республики Казахстан и тренеров уровневых программ, внедряющих в свою практику новые подходы в обучении как эффективное вспомогательное средство достижения учебных целей.

УДК 377.131.14

ББК 74.00

Ш 16

© АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы»
Центр педагогического мастерства, 2015



СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Групповая динамика	5
Командообразование.....	13
Энерджайзеры	19
Лидерство	24
Исследование в действии / Lesson study	27
Подготовка к экзамену.....	30
Заключение	33
Использованная литература и вебблиография	34



ВВЕДЕНИЕ

Иногда во время проведения курсов повышения квалификации наступает «кризис жанра» – кажется, что тренер уже исчерпал все свои ресурсы, показал все, на что способен...

Это методическое пособие написано по просьбам слушателей курсов повышения квалификации, которые просили поделиться своим опытом – описать «изюминки» наших тренингов. Некоторые пришли в нашу тренерскую практику из практики других тренеров, что-то из разных источников: интернета, посещенных тренингов, семинаров. Особенно ценными для нас являются, конечно, те методы и формы, которые мы придумали сами.

Но профессия обязывает и наши участники ждут от нас креативности.

В начале своей практики в качестве тренеров мы использовали, в основном, групповое обсуждение какого-либо вопроса и изготовление постера с последующим его представлением.

Рефлексируя над результатами своих сессий, мы пришли к выводу, что бывают моменты, когда наше преподавание не является *инклюзивным*, то есть в процесс обучения вовлечены не все слушатели.

Во-вторых, мы обнаружили, что не все наши упражнения направлены на достижение учебных целей, поэтому нас могли обвинить в том, что «*мы просто играем*».

Следовательно, использование тех или иных методов должно иметь ясную и четкую цель.

В-третьих, нашим приоритетом применения активных упражнений было развитие *критического мышления* наших слушателей. Мы хотим, чтобы они анализировали, что-то создавали сами, оценивали полученные знания, сравнивали, обучали друг друга. И активные упражнения являются самым лучшим средством для этого. Робин Александер сказал, что игра – это самый лучший способ обучения. Если она еще проходит в комфортной среде (или сама ее формирует? замкнутый круг!), то для тренера это огромный плюс.

Когда участники группы работают в коллаборативной среде, время проходит незаметно, постоянная смена деятельности и новизна, непредсказуемость стимулируют мозговую активность.

В процессе работы над сборником возник вопрос: а не изобретаем ли мы велосипед? Подобных изданий очень много, и они доступны. Повторимся, что это только наш собственный опыт, в большей степени оригинальный. Считаем, что используя знания о групповой динамике, можно проводить занятия, ни разу не повторившись. Мы сделали классификацию по основным темам уровневых программ и Программы курсов для руководителей школ, разработанных Центром педагогического мастерства совместно с Факультетом образования Кембриджского университета.

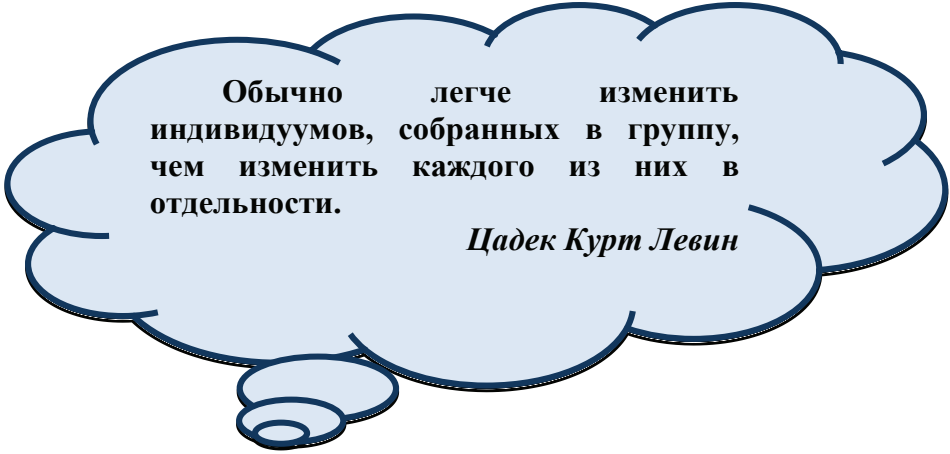
ГРУППОВАЯ ДИНАМИКА

Любой тренер наблюдал в каждой своей группе определенные процессы, которые происходят по неким законам. Управлять группой, не имея представления о групповой динамике, как показывает тренерская практика, невозможно. В таком случае группа будет управлять тренером.

Итак, к вам приехали незнакомые люди, взрослые люди, настороженные люди. Одни испытывают любопытство, другие – недовольство. Перед тренером стоит сложная задача – превратить эту номинальную группу в команду, имеющую цели, мотивацию и коллаборативную среду, в которой растворятся проблемы, недоразумения и сомнения.

Курт Левин, которого считают гуру коучинга, американский психолог немецкого происхождения, ввел в обиход понятие «**групповая динамика**» в 1936 году, подразумевая под этим процесс взаимодействия социальных и психологических причин, воздействующих на поведение людей в группе.

В Интернете многочисленные сайты пишут, что (цитируем): «**Групповая динамика** – это совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы и его этап – образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс и распад. Иначе говоря, это учение о силах, структуре и процессах, которые действуют в группе. Группа при этом рассматривается как общность людей, характеризующаяся ограниченным числом членов, непосредственными контактами, распределением ролей и позиций, взаимозависимостью участников, общими целями, ценностями и нормами, а также постоянным составом».



Обычно легче изменить индивидуумов, собранных в группу, чем изменить каждого из них в отдельности.

Цадек Курт Левин

Мы наблюдаем и обсуждаем друг с другом (тренеры) такие процессы групповой динамики в своих группах, как:

- образование мини-групп (по регионам, по знакомству ранее, по предметам и симпатиям);
- борьба за лидерство и менеджмент (на этом этапе выделяется альфа-лидер, староста группы, выскочки, изгои, «трудные» слушатели);
- выработка законов, по которым взаимодействует группа (совместные кофевейки, традиции и формирование своего сленга, шуток);
- распределение ролей внутри группы (после борьбы за лидерство – то, что осталось);
- командный дух и ценности – объединение/сплочение;
- ссоры, противостояния, противоречия, конфликты;
- групповое давление на некоторых членов;
- отсутствие собственной позиции, растворение в группе – конформизм;
- принятие общих решений как результат коллаборативной среды.

Существуют разные классификации этапов групповой динамики. Трениры-практики придерживаются классификации, выделяющей четыре ключевых этапа групповой динамики. Данная классификация хороша и удобна тем, что она содержит всю необходимую и важную информацию о том, что происходит в группе и с группой. Важно отметить то, что данная классификация легко воспринимается и запоминается.

В общих словах, каждая группа обязательно проходит в своем развитии 4 ключевые стадии групповой динамики:

- **знакомство;**
- **распределение ролей;**
- **устойчивая работа;**
- **завершение.**

Курт Левин приводит 3 стадии (смотрите в «облачке»):

Для того, чтобы изменить какую-либо группу людей, будь то этническая община, коллектив предприятия или совет директоров, эту группу нужно провести через три стадии: «размораживание», «изменение» и «новая заморозка».

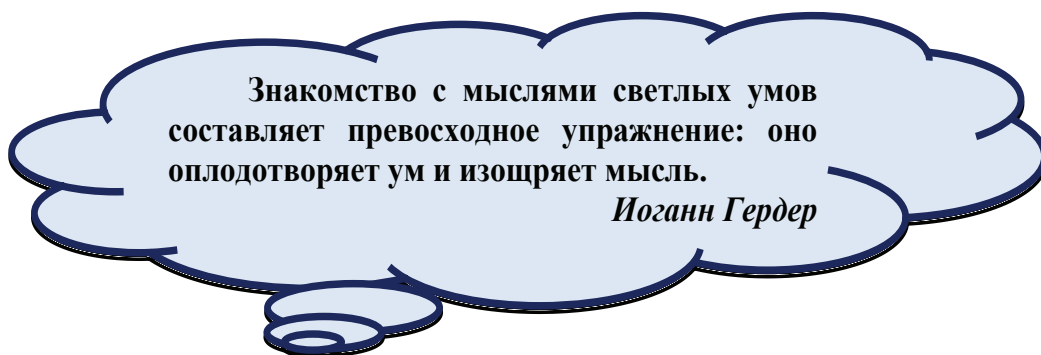
Цадек Курт Левин

По Курту Левину, «разморозка» означает, что слушатель меняет свои убеждения, освобождаясь от старых. Происходит сдвиг его педагогической парадигмы. Затем, на стадии «изменения» происходит формирование новой системы взглядов. В этом состоянии его нужно вновь «заморозить» в новом состоянии и закрепить его новые убеждения.

Рассмотрим более подробно все стадии.

Знакомство

Интересная стадия, так как другого шанса произвести первое впечатление не бывает. Как правило, тренер готовится заранее – украшает и приводит в порядок аудиторию, готовит ресурсы. Слушатели тоже стараются присмотреться друг к другу и показать себя с лучшей стороны.



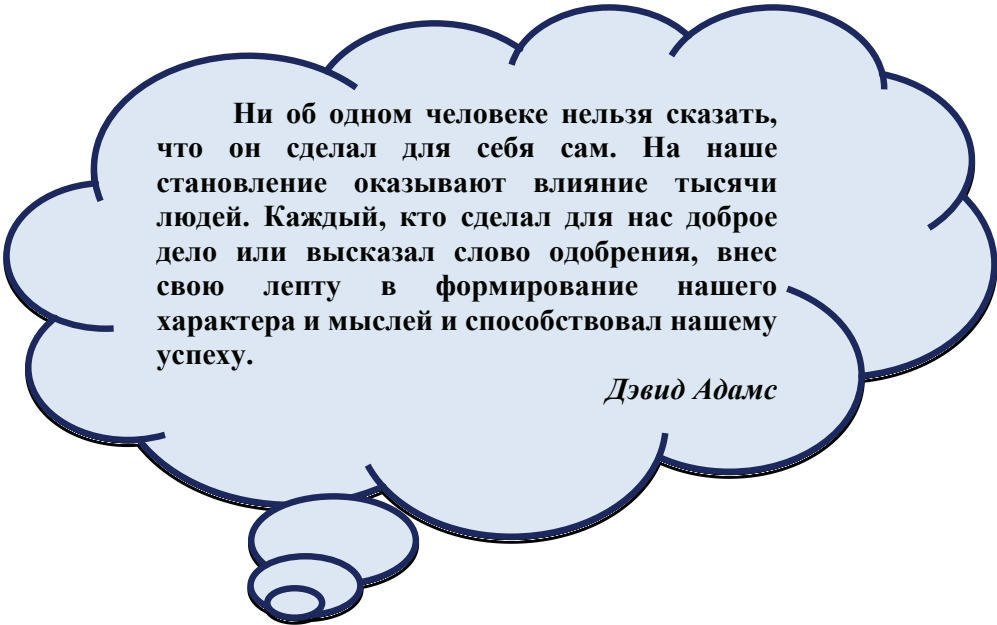
Тренеру важно провести такие упражнения, при которых слушатели быстро запомнят имена друг друга. Еще важнее запомнить их самому. Может быть, сделать для себя какие-то схемы или общую фотографию, на которой подписать имена.

Маркеры этой стадии:

1. Слабая коммуникация.
2. Слушатели имеют бейджи с именами, тренер имеет список.
3. Низкая энергетика.
4. Закрытые позы (руки, ноги скрещены).
5. Вопросов мало.
6. Обратная связь отсутствует.
7. Упражнения выполняются медленно.

Распределение ролей

На этой стадии тренеру важно чаще перемешивать группы, менять составы, назначать спикеров, если кто-то не дает выразить свое мнение другим членам группы. Соблюдение принципов тайм-менеджмента позволяет регулировать процессы. Тренер не должен кого-то выделять, а тем более заводить «любимчиков».



Ни об одном человеке нельзя сказать, что он сделал для себя сам. На наше становление оказывают влияние тысячи людей. Каждый, кто сделал для нас доброе дело или высказал слово одобрения, внес свою лепту в формирование нашего характера и мыслей и способствовал нашему успеху.

Дэвид Адамс

Маркеры этой стадии:

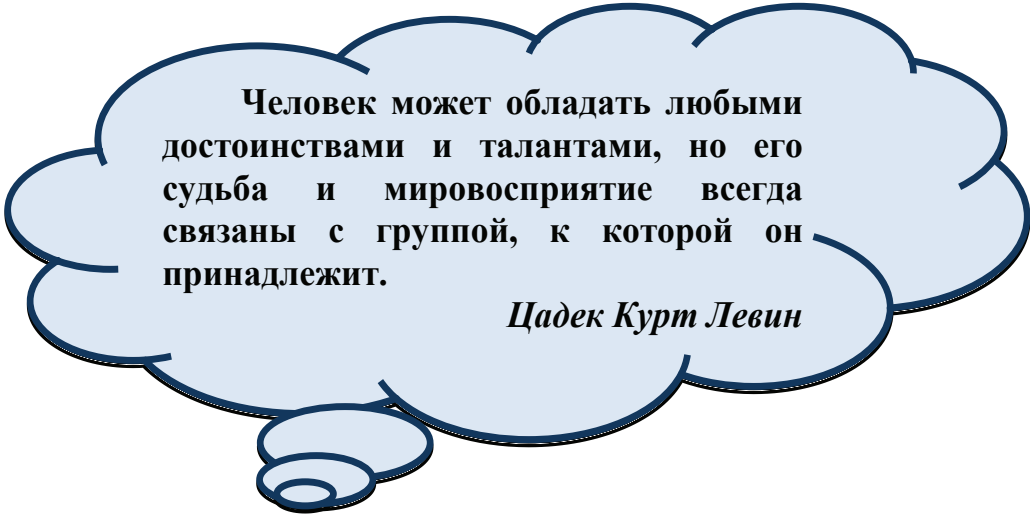
1. Стычки, конфликты.
2. Высокая энергетика – все стараются проявить себя.
3. Вопросы тренеру «на проверку».
4. «Кучкование» по мини-группам.
5. Выявление «активных выскочек».
6. Упражнения выполняются долго, группа не может договориться.
7. Нарушаются правила работы в группе.

Устойчивая работа

Стадия, где нужно работать и получать отдачу от слушателей. Важно, в какой обстановке они будут это делать. В контексте наших курсов нам необходимо достичь определенных целей: защитить презентации, написать рефлексивные отчеты, подготовиться к квалификационному экзамену. Энергия тренинга и группы высока, и нужно поддерживать ее на пике постоянно.

Маркеры этой стадии:

1. Спокойная обстановка, высокая концентрация внимания.
2. Язык тела позитивный, жесты открытые, частый смех.
3. Участники не дистанцируются друг от друга, от тренера.
4. Участники «не выпадают из шкафа», не отвлекаются.
5. Правила работы в группе соблюдаются и поддерживаются.
6. Упражнения, направленные на достижение учебных целей, выполняются с энтузиазмом.
7. Слушатели «в потоке» (М.Чиксентмихайи).
8. Критика конструктивна.



Человек может обладать любыми достоинствами и талантами, но его судьба и мировосприятие всегда связаны с группой, к которой он принадлежит.

Цадек Курт Левин

Завершение

Момент, когда слушатели по завершении уезжают – один из самых трогательных в нашей практике. Нам искренне кажется, что это наша самая любимая группа (как и все другие). По-другому и быть не может, потому что ничто так не сближает, как совместная работа.

Если курсы прошли хорошо, то:

1. Слушатели не торопятся уезжать;
2. Обмениваются контактами;
3. Делают признания, благодарят.

На данной стадии важно дать группе возможность выговориться, обсудить полученный опыт, настроить на позитив и распрощаться.

Рассмотрим факторы, которые влияют на групповую динамику.

Чтобы осуществлять эффективный менеджмент тренер необходимо учитывать факторы, влияющие на процессы, происходящие в группе. Это могут быть:

Возраст человека.

На курсах обучаются учителя разного возраста: от учителей только окончивших вуз до учителей пенсионного возраста. И это не является барьером в нашем преподавании, так как играет в нашу пользу: идет обмен опытом, идеями и навыками. Причем, не только от старших младшим: молодежь может научить своих старших коллег, например, ИКТ-навыкам, и их свежий взгляд на мир помогает изменить устоявшиеся стереотипы опытных учителей.

Не надо смотреть на возраст человека, как на помеху, тем более в свете популярной ныне парадигмы образования «Обучение в течение всей жизни» (Lifelong learning).

Гендерные признаки.

В группах, как правило, больше женщин, так как в по статистике в казахстанской системе образования преобладает женский пол. Несмотря на это, в большинстве случаев, нам удастся избежать конфликтов. Мы объясняем комфортную обстановку и коллаборативную среду тем, что используем активные упражнения.

Наши наблюдения показывают, что отличная психологическая обстановка устанавливается в группах с гармоничным соотношением мужчин и женщин в пропорции 30/70.

Индивидуально-психологические особенности.

Все слушатели разные... Часто они говорят о том, что восхищаются нашим терпением и навыками психолога. У хорошего тренера всегда хорошее настроение, великолепное чувство юмора и как-будто у него нет проблем. На самом деле за этим стоит большая работа над собой. Нам кажутся ценными принципы коучинга американского психотерапевта **Милтона Эриксона (Рис.1)**, который на все трудные ситуации в группе предлагает коучу использовать следующее:

1. Все люди прекрасные, надо воспринимать их такими, какие они есть. Этот принцип еще называют «*принцип ОК*»: со всеми все ОК. Со мной, с тобой...

2. Очень помогает в работе с трудными слушателями, в частности, относиться к ним безоценочно. Мы не можем осуждать их умственные способности, уровень развития и интеллекта. Они пришли к нам обучаться, поэтому мы просто выполняем свою работу хорошо, насколько можем.

3. У всех есть *все необходимые ресурсы* для достижения цели. Когда мы думаем, что мы чего-то не можем добиться, следующий принцип Эриксона говорит, что изначально все мы владеем всеми ресурсами, чтобы это осуществить. Этот принцип помогает, к примеру, когда слушатели впадают в депрессию, утверждая, что не смогут написать рефлексивные отчеты или сдать квалификационный экзамен.

4. Все люди совершают поступки, исходя из *благих намерений*. Даже если они делают что-то плохое, на наш взгляд, в основе все равно были хорошие намерения.

Поэтому, когда на нашем занятии кто-то присутствует (эксперт по оцениванию, ментор из Кембриджа), нам часто кажется, что наши слушатели все делают нам назло: отвечают невпопад, думают медленно, задают слишком много ненужных вопросов и так далее. На самом деле все, что они делают, делают из лучших соображений.

5. Иногда, оглядываясь назад, мы думаем, что могли бы сделать что-то не так, поступить по-другому. Не могли. Четвертый принцип гласит, что человек в данный отрезок времени делает *наилучший для себя выбор*. Когда мы вспоминаем какой-то случай из своей жизни, мы, сегодняшние, уже *другие*, а тогда мы были *другими* и поэтому не могли поступить иначе, чем поступили.

6. И наконец, пятый принцип: *Изменения не только возможны, они неизбежны*. Меняется все и вся. Наши слушатели, обстоятельства, условия, теории...

7. Это вселяет надежду, потому что, когда что-то идет не очень хорошо, завтра все будет по-другому. В контексте уровневых программ это означает, что в наших силах изменить убеждения учителей, тем самым изменить их действия на практике в школе.



Рис.1 Звезда Эриксона (<http://icoachyoupro.mozello.lv/blog/params/post/8140/5-principov-miltona-eriksona>)

Размер группы.

Наша тренерская практика показывает, что наиболее эффективно работает группа, в которой 20-28 человек. Вопрос определения идеального размера группы

изучался многими, например, Р. Меридит Белбин считает, что в группах должно существовать определенное соответствие между размером и вкладом в работу. Так как мы используем формат работы в малых группах, нам необходимо, чтобы в них было не более 5-6 человек.

Чем больше малая группа, тем меньше людей имеют возможность высказаться, тем меньше психологическая удовлетворенность и инклюзивность преподавания. К сожалению, мы не можем влиять на размер группы и поэтому разумным выходом с группой в 30-37 человек является парная работа или работа в «тройках». Тогда мы можем быть спокойны, что все наши слушатели вовлечены в процесс обучения.

Состав группы.

Различные исследования показывают, что группы, состоящие из непохожих людей, более эффективны, чем группы, члены которых имеют схожие точки зрения. В нашей практике группы чаще всего разнородны: сельские и городские учителя, учителя разных предметов, директора и их заместители. Учителя имеют разный стаж, опыт работы, уровень профессионализма и возраст. Мы отмечаем, что односоставные группы, например, состоящие только из женщин или учителей начальных классов, не способствуют развитию и в гораздо меньшей степени присутствует коллаборативная взаимообучающая среда.

Индивидуальные особенности восприятия учебного материала, работоспособности, внимания, мышления «других» людей позволяют расширить границы собственного объективного мира.

Исследования Джонсон и Джонсон (Johnson & Johnson) (1999) свидетельствуют о том, что если группа в составе «слабый + средний + сильный» работает вместе, она более эффективна, они увеличивают «зону ближайшего развития» (Л.Выготский).

КОМАНДООБРАЗОВАНИЕ

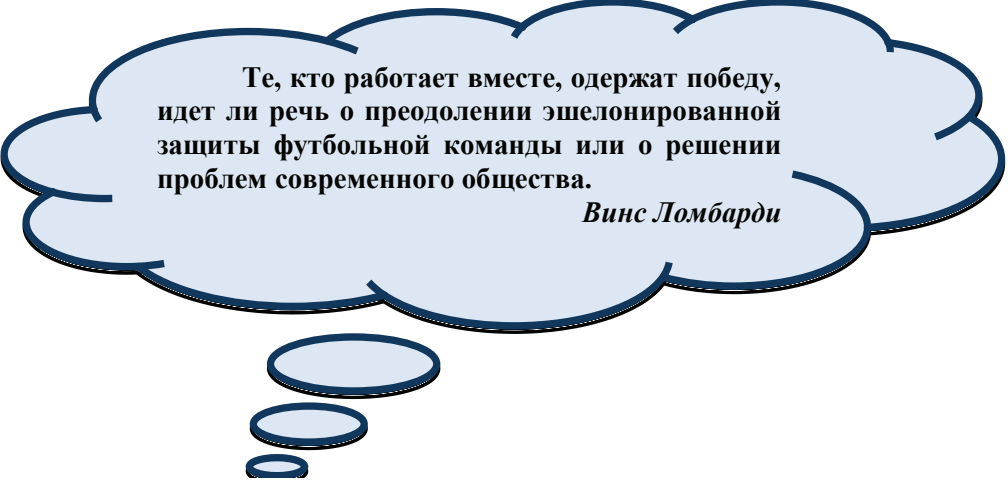
Термин **«командообразование»** или **«тимбилдинг»** (*team building*) применяется к разнообразному диапазону действий, единой целью которых является повышение эффективности и работоспособности команды.

Российская литература умалчивает об истоках тимбилдинга, а западные источники однозначного ответа не дают. Большинство ученых склоняются к тому, что родоначальником и основателем концепции **«тимбилдинга»** является американский профессор, психолог и социолог Элтон Мэйо. Он был автором и основателем Хоторнских экспериментов в 1927-1932 гг. (The Hawthorne Experiments).

Элтон Мэйо проводил эксперимент по изучению влияния различных факторов на повышение производительности труда на промышленном предприятии Western Electric Hawthorne Works в Чикаго и доказал особую роль человеческого и группового фактора. Во время проводимых экспериментов Мэйо открыл так называемый Хоторнский эффект – индивидуальное поведение участников эксперимента менялось благодаря повышению их осведомленности о проводимом с их участием тестировании. Наиболее важным для основ **«тимбилдинга»** было обнаружение того, что производительность участников эксперимента увеличивалась в ответ на психологические стимулы, такие как проявление интереса и внимания к работе участника эксперимента, усиление его чувства вовлеченности в процесс и ощущения важности и значимости.

Самыми важными выводами Мэйо были следующие:

1. взаимоотношения между руководителем и подчиненным влияют на производительность;
2. рабочие нормы значительно влияют на производительность;
3. рабочее место имеет свою культуру;
4. забота и поддержка более важны, чем физические условия труда.



Те, кто работает вместе, одержат победу, идет ли речь о преодолении эшелонированной защиты футбольной команды или о решении проблем современного общества.

Винс Ломбарди

Основной вывод был таков: в ходе пятилетних экспериментов сотрудники стали более осведомлены о важности и значимости для них позитивной рабочей атмосферы, культуры и отношений и поддержания таковой атмосферы на предприятии.

Многие ученые считают и более чем уверены, что именно результаты и выводы Хоторнских экспериментов были первым импульсом к зарождению концепции «*тимбилдинга*».

Командообразование – процесс непростой, довольно сложный. Он состоит из следующих важных компонентов:

1. Формирование и развитие навыков командной работы (team skills);
2. Формирование командного духа (team spirit);
3. Формирование команды (team building).



НАЗВАНИЕ	APPOINTMENT CLOCK BUDDIES (2 варианта)
ВРЕМЯ	10-15 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<div data-bbox="628 344 1064 903" data-label="Image"> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Возьмите свои ручки или карандаши, карточки на бумаге формата А4, которые я вам раздал(а). • Напишите свое имя в строке «Name» и сегодняшнюю дату в строке «Date». • Теперь, возьмите подписанные карточки, ручки и вразброс гуляйте по аудитории. • Ну а теперь быстро найдите себе пару. • Нашли? • Запишите имя этого человека в строке 12:00 Buddy. • Записали? Отлично! • Еще раз гуляем по аудитории. Старайтесь держаться подальше от тех коллег, которых вы уже записали себе в карточку. • Найдите себе пару. • Нашли? • Запишите имя этого человека в строке 3:00 Buddy. • Записали? Отлично! • Еще раз гуляем по аудитории. Старайтесь снов держаться подальше от тех коллег, которых вы уже записали себе в карточку. • Найдите себе пару. • Нашли?

	<ul style="list-style-type: none"> • Запишите имя этого человека в строке 6:00 • Еще раз гуляем по аудитории. И снова держимся подальше от тех коллег, которых вы уже записали себе в карточку. • Найдите себе пару. • Нашли? • Запишите имя этого человека в строке 9:00. • Закончили? Молодцы! Отлично! • Ну а теперь, в течение нашего занятия вы будете работать в парах. Как вы думаете, кто будет вашей парой? <p><i>Конечно же, для работы в паре вы будете использовать карточку «Appointment clock buddies».</i></p>
--	--

НАЗВАНИЕ	БУМАЖНЫЕ МЯЧИКИ
ВРЕМЯ	5 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Сейчас каждый должен взять бумагу формата А4 и скомкать ее так, чтобы из нее получился хороший, достаточно плотный бумажный мячик. • Ну а теперь нужно создать две команды. Для этого я попрошу вас рассчитаться на 1 и 2. • Отлично! Теперь пусть каждая команда выстроится в линию так, чтобы расстояние между вами составляло примерно четыре метра. • А сейчас, коллеги, по моей команде вы начнете бросать бумажные мячи на сторону противника. Вам нужно стремиться как можно быстрее забросить мячи, оказавшиеся на вашей стороне, на сторону противника. Услышав мою команду «Стоп!» вы должны будете прекратить бросаться мячами. Выигрывает та команда, на чьей стороне оказалось меньше мячей. • У кого-нибудь есть вопросы?

НАЗВАНИЕ	ЧЕМ МЫ ПОХОЖИ
ВРЕМЯ	10 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Вам нужно ходить по аудитории и говорить каждому встречающемуся по 2 фразы, начинающиеся со слов: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Ты похож на меня тем, что... ✓ Я отличаюсь от тебя тем, что... • По моей команде «Стоп» вы должны будете прекратить хождение и разговоры и встать в круг.

	<ul style="list-style-type: none"> • Есть вопросы? • Отлично! Вы справились с заданием! • А сейчас мы проведем с вами обсуждение: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Что вам больше всего понравилось? Почему? ✓ Что было легко? Почему? ✓ Что было трудным? Почему? ✓ Какие выводы вы можете сделать?
ИНСТРУКЦИИ (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Для выполнения данного упражнения нужно создать пары. • Теперь, когда у всех есть своя пара, по моей команде «Начали» вы должны вести диалог на тему «Чем мы похожи», а по команде «Стоп» - нужно прекратить диалог. Затем снова по моей команде «Начали» вы будете разговаривать на тему «Чем мы отличаемся», и по команде «Стоп» надо будет прекратить. После того, как вы выполните все задания, мы проведем обсуждение. • Все ли всем понятно? • Отлично! Вы справились с заданием! • Итак, давайте обсудим: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Что вам больше всего понравилось? Почему? ✓ Что было легко? Почему? ✓ Что было трудным? Почему? ✓ Какие выводы вы можете сделать?

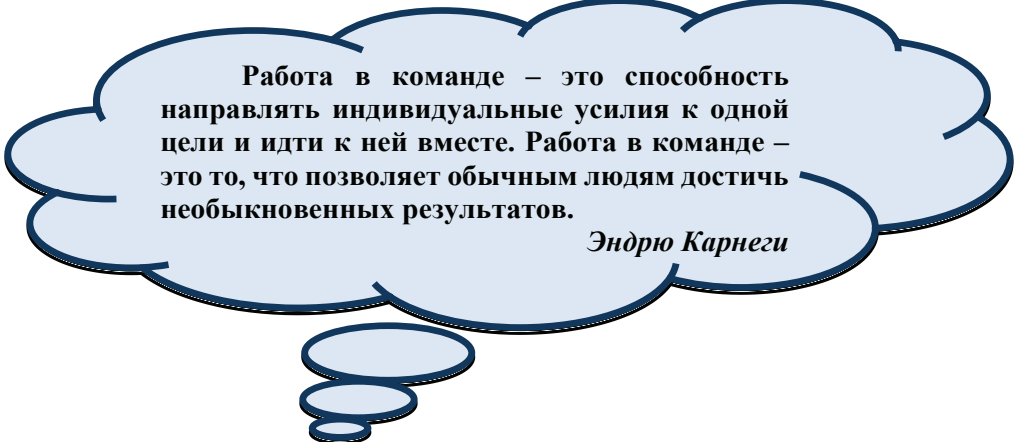
НАЗВАНИЕ	ДА-НЕТ
ВРЕМЯ	10 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Возьмите лист бумаги и, не показывая друг другу, напишите на нем имя сказочного героя, литературного персонажа или героя мультфильма, имеющего свою пару. Например, Крокодил Гена (Чебурашка), Чип (Дейл). • А теперь возьмите скотч и прикрепите ваш лист на спину своего соседа. • Все прикрепили своих персонажей? • Ну а сейчас вам нужно пуститься в поиски своей «второй половинки». • Вы будете ходить по аудитории и задавать друг другу вопросы о своем герое. Но при этом запрещается задавать прямые вопросы типа: «Что у меня написано на листе?». • Отвечать на вопросы можно только словами «да» и «нет». • Те, кто узнает своего героя, и угадает свою «вторую половинку», должны будут поднять руку и громко сказать «Я знаю, кто мой герой и моя вторая половинка!». • У вас есть вопросы по данному упражнению?

НАЗВАНИЕ	РЕВУЩИЙ МОТОР
ВРЕМЯ	5 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Вы видели настоящие автомобильные гонки? • «Сейчас мы организуем нечто вроде автогонок по кругу». • Для этого представьте себе рев гоночного автомобиля – «RRRMMM!». • Сейчас один из вас начинает, произнося «RRRMMM!» и быстро поворачивает голову налево или направо. Его сосед, в чью сторону он повернулся, тут же «вступает в гонку» и быстро произносит свое «RRRMMM!», повернувшись к следующему соседу. Таким образом, «рев мотора» быстро передается по кругу, пока не сделает полный оборот. • Есть вопросы? • Кто хотел бы начать?

ЭНЕРДЖАЙЗЕРЫ

Термин «энерджайзеры» происходит от английских слов «energize» – заряжать энергией, «energizer» – активизатор, генератор.

Энерджайзеры – это игры-разминки или игры-бодрячки, целью которых является активизация групповой динамики, повышение тонуса и энергии слушателей. Они снимают стресс и напряжение, способствуют созданию коллаборативной и комфортной атмосферы, помогают в веселой и легкой форме объединить участников не только в малые группы, но также оперативно создать «пары» или «тройки», влияют на концентрацию внимания, командный дух и сплочение слушателей. В нашей практике, энерджайзеры, которые мы используем, чаще всего преследуют несколько из вышеуказанных целей. Они часто приводят к эмоциональному «всплеску» и физической «встряске», которые после очень позитивно влияют на активность и темп работы наших слушателей, устанавливая коллаборативную среду обучения.



Работа в команде – это способность направлять индивидуальные усилия к одной цели и идти к ней вместе. Работа в команде – это то, что позволяет обычным людям достичь необыкновенных результатов.

Эндрю Карнеги

НАЗВАНИЕ	БОСС СКАЗАЛ...
ВРЕМЯ	5 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none">• Для выполнения данного упражнения вам нужно встать в круг.• Ну а теперь я буду давать вам простые инструкции, ну а вы, в свою очередь, должны их выполнять только в том случае, если я произнесу фразу «Босс сказал». Например, «Босс сказал «Хлопай в ладоши! /Подпрыгни! /Топай ногой!». А без фразы «Босс сказал» вы не должны ничего делать.• Первый, кто ошибается, показывает следующее движение.• Есть вопросы?

НАЗВАНИЕ	ВСЕОБЩЕЕ ВНИМАНИЕ
ВРЕМЯ	5 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Сейчас вам нужно будет выполнить одну простейшую задачу – любыми средствами, не прибегая, конечно, к физическим воздействиям и местным катастрофам, постараться привлечь к себе внимание окружающих. • Но есть одно условие – всем вам нужно привлечь внимание друг друга ОДНОВРЕМЕННО! • А после мы определим кому удалось привлечь внимание и за счет каких средств. • Есть вопросы?

НАЗВАНИЕ	КАРЛИКИ И ВЕЛИКАНЫ
ВРЕМЯ	5 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Нужно образовать круг. • А сейчас я буду произносить два слова, на которые вам необходимо будет показывать движения. На команду «Великаны!» все должны стоять, а на команду «Карлики!» всем нужно присесть. • Моя задача – запутать Вас, приседая на команду «Великаны!», и стоя на команду «Карлики!». • Все ли всем понятно?

НАЗВАНИЕ	САЛАТ
ВРЕМЯ	10 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Для выполнения данного упражнения нужно взять свои стулья и сесть, образовав круг. • Теперь я буду каждому называть по одному из трех фруктов: яблоко, банан, апельсин. Вам нужно запомнить свой фрукт. • Все запомнили свои фрукты? • Ну а теперь мы немного подвигаемся! • Сейчас я буду называть один из фруктов, например, банан, и в это время все «бананы» должны поменяться местами, то есть пересесть на другой стул. А я постараюсь занять чье-то место. Аналогично для других фруктов.

	<ul style="list-style-type: none"> • Ну а если я говорю «Салат», то местами нужно будет поменяться всем, то есть все должны пересесть на другие места. А я постараюсь занять чье-то место. Кто остался без места ведет игру дальше. • Есть вопросы?
--	---

НАЗВАНИЕ	ОТВЕТЫ НЕВПОПАД
ВРЕМЯ	5-10 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Я вам предлагаю поиграть в вербальную игру: вы друг другу будете задавать конкретный вопрос (из любой области, можно бытовой) по очереди. На вопросы вам нужно отвечать <i>невпопад</i>, то есть будто бы, отвечая совсем на другой вопрос. Например: <ul style="list-style-type: none"> ✓ «Не подскажешь, который сейчас час?» - «Спасибо, я уже пообедал». ✓ «Есть ли жизнь на Марсе?» - «Мне нравятся мультики». ✓ «Сколько будет два плюс девятнадцать?» - «Я ложусь спать в одиннадцать вечера». • Есть вопросы?

НАЗВАНИЕ	ФИЗИЧЕСКИЙ ФЕЙЕРВЕРК
ВРЕМЯ	10-15 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Для выполнения этого упражнения вам нужно будет создать малые группы по 3-4 человека. • Поэтому вам нужно будет объединиться в команды по 4 человека. Для этого я вам предлагаю: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Рассчитаться на 1-2-3-4; ✓ Добровольно объединиться по 4 человека; ✓ Создать команды из 4 человек по какому-то общему признаку (родившиеся в одно и то же время года, живущие на первом-втором и т.д. этажах, любители одного и того же музыкального жанра и т.п.); <p><i>(Количество участников в группах может быть разным, но желательно стремиться к трем-четырем. Это – оптимальное количество: при нём участникам сложнее отмолчаться, ничего не делая, необходимо как-то договариваться между собой, выстраивать обсуждение).</i></p>

- У нас образовались малые группы. Отлично!
- Сейчас я предлагаю вам сыграть в мини-викторину на тему физики.
- Не бойтесь, в вопросах викторины нет никаких формул, поэтому никаких расчётов не понадобится. Если кто-то плохо изучал физику в школе, ему может помочь его жизненный опыт.
- Я буду зачитывать задачу, приготовленную мной. После этого вы приступите к обсуждению.
- Отвечать на вопрос первым будут те, кто первым поднимет руку.
- Группа должна выбрать представителя, который представит ответ группы.
- Если ваш ответ правильный, то вашей группе засчитывается одно очко. Если нет – переход хода к другой команде.
- После того, как я зачитаю задачи и получу на них ответы, мы подведем итоги и определим команду-победителя.
- Итак, команды готовы?

Задача №1. Почему человеку измеряют кровяное давление на руке? Можно ли измерять его на ноге?

Ответ: измеряют давление на уровне сердца; ноги находятся ниже, поэтому там давление выше, и оно при этом зависит от роста человека.

Задача №2. Почему, если мы прикладываем к уху раковину, то слышим «шум моря»?

Ответ: окружающие звуки, лёгкие дуновения ветра у горловины вызывают резонансные колебания в раковине; сложная форма раковины делает эти звуки «загадочными».

Задача №3. При прямом ударе молнии в человека с него может слететь одежда, но сам он останется жив. Почему?

Ответ: если кожа мокрая, то электричество может пройти по этой влаге, не проникая в организм; электричество испаряет влагу – пар как бы взрывается и срывает одежду.

Задача №4. Почему если в солнечный день полить растение, то под каплями, попавшими на листья, образуются коричневые пятна?

Ответ: капля благодаря своей форме похожа на линзу, прямой солнечный свет этой линзой собирается в пучок, который и прожигает лист.

Задача №5. Некоторые люди в погребах ставят большие тазы с водой, чтобы предохранить овощи от мороза. Как это помогает?

Ответ: таз с водой помогает выровнять температуру в погребе, если наступает резкий заморозок, вода в тазике начинает замерзать, на что «уходит» довольно много холода (то есть при замерзании воды выделяется тепло).

НАЗВАНИЕ	ВНИМАТЕЛЬНЫЕ СЛУШАТЕЛИ
ВРЕМЯ	10 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Сейчас я вам предлагаю немного передохнуть и проверить своё внимание. Для этого я буду зачитывать отрывок текста из какого-нибудь произведения, статьи. • В это время вам нужно быть очень внимательными. Что вы будете делать – как только в произносимом тексте встречается буква «ж», вы должны поднять руку (один раз хлопнуть, встать с места и т.д.). • Есть вопросы? • Итак, я начинаю (отрывок из Анны Карениной), вы готовы? • <i>«Все счастливые семьи похожи друг на друга, каждая несчастливая семья несчастлива по-своему. Все смешалось в доме Облонских. Жена узнала, что муж был в связи с бывшею в их доме французскою-гувернанткой, и объявила мужу, что не может жить с ним в одном доме. Положение это продолжалось уже третий день и мучительно чувствовалось и самими супругами, и всеми членами семьи, и домочадцами. Все члены семьи и домочадцы чувствовали, что нет смысла в их сожителъстве и что на каждом постоялом дворе случайно сошедшиеся люди более связаны между собой, чем они, члены семьи и домочадцы Облонских. Жена не выходила из своих комнат, мужа третий день не было дома. Дети бегали по всему дому, как потерянные; англичанка поссорилась с экономкой и написала записку приятельнице, прося приискать ей новое место; повар ушел еще вчера со двора, во время обеда; черная кухарка и кучер просили расчета».</i> • Тренер при чтении своими манерами может провоцировать участников на ложное поднятие руки, небольшими кивками или интонациями как бы намекая на наличие буквы «ж» в тех местах, где её на самом деле нет.

ЛИДЕРСТВО

Следующие наши находки, которые можно использовать не только по теме «Лидерство». Итак:

НАЗВАНИЕ	ЦИТАТЫ
ВРЕМЯ	30 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<p>На стенах аудитории размещены листы с цитатами о лидерстве, например:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Хотите подчинить себе других – начинайте с себя.</i> Вовенарг 2. <i>Лидер действует открыто, босс – за закрытыми дверями. Лидер ведет за собой, а босс управляет.</i> Теодор Рузвельт 3. <i>Предвидеть – значит управлять.</i> Блез Паскаль 4. <i>Безумен тот, кто, не умея управлять собой, хочет управлять другими.</i> Корнелий Тацит Публий 5. <i>Войско баранов, возглавляемое львом, всегда одержит победу над войском львов, возглавляемых бараном.</i> Наполеон Бонапарт 6. <i>Я искал лидеров, но я понял, что лидерство – это действовать первым.</i> Эдвард Сноуден 7. <i>Лидерство – это такое качество, когда ваша индивидуальность передается каждому.</i> Алекс Фергюсон 8. <i>... если кроме таланта рассчитывать не на что, ты просто вынужден лидировать, чтобы получить признание окружающих.</i> Харуки Мураками <ul style="list-style-type: none"> • Вам нужно прочитать их и сделать выбор той цитаты, которая близка вашим убеждениям. • Сделали выбор? • Отлично! Давайте теперь обсудим.

НАЗВАНИЕ	КНИГИ ИЗ ЯЩИКА
ВРЕМЯ	20-25 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • На стуле стоит большая красивая коробка • Тренер: «Как вы думаете, что в этом ящике?» Кто даст верный ответ, получит приз. • Верно! Книги! • Сейчас каждый из вас выберет себе книгу (их ровно столько, сколько вас), и будет читать ее в течение 10 минут. Затем мы обменяемся книгами и будем читать еще 10 минут. • Вы можете делать записи, искать интересные мысли для написания рефлексивных отчетов. • У каждого из вас есть на столе формуляр, где написаны названия всех книг, а справа вы можете делать записи. <p><i>Примерные темы для книг: лидерство, саморазвитие, критическое мышление.</i></p>

НАЗВАНИЕ	ШЕРИНГ
ВРЕМЯ	Любое, от 10 минут до 1,5 часа
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<p>Все садятся в круг и обсуждают разные вопросы. Можно начать с упражнения-энерджайзера, потом перейти на тему занятия и всю 1,5-часовую сессию провести таким образом.</p> <p>Наша практика показала, что такая форма организации деятельности очень эффективна.</p> <p>Важно! Это должен быть именно круг, чтобы каждый видел каждого!</p> <p>Тренер следит за тем, чтобы у всех была возможность высказаться, например, все говорят по часовой стрелке по очереди.</p> <p>Вариант: каждый член группы получает 3 шпажки для канапе (палочки для мороженого или другие мелкие предметы). После одного высказывания кидает в коробку в центре круга. Истратив все шпажки, участник не может больше говорить. Таким образом, у всех равные права и возможности для высказывания своего мнения.</p>

Необходимо делать то, что еще никто не делал, – только так можно добиться успеха, только так можно сохранить лидерство.

Владимир Довгань

НАЗВАНИЕ	МАРСИАНСКАЯ ГОСТИНИЦА <i>Упражнение нашли в интернете, очень хорошо проходит, когда группа «разогрета», позволяет выявить лидеров. Формальный – капитан, неформальный – заяц.</i>
ВРЕМЯ	10-15 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Больше 10 человек, четное количество
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Встаньте в две шеренги с равным количеством участников. Вы две команды, которые летят на Марс. • Все инструкции вы будете выполнять после того, как я скажу «Начали!» • Итак, половина группы – присядьте! Начали! Выиграла команда слева. • Все вместе крикните одно слово, начали! Выиграла команда справа. • Летим на Марс. Кто капитан, кто – штурман, а кто будет пассажирами? А кто заяц? (Групповая динамика проявляется в том, какие выборы делает группа) • Представляйте свою команду. • Итак, мы прилетели на Марс, надо расселиться в гостиницу. Но там только два 3-хместных номера, два 2-х местных и один 1-местный. Распределите места. (Количество номеров выбираете по общему количеству участников). • Обсуждение. Тренер может проследить распределение ролей в группе.

ИССЛЕДОВАНИЕ В ДЕЙСТВИИ / LESSON STUDY

Мы предлагаем упражнения, которые апробированы нами на практике. Они были придуманы нами после того, как оказалось, что просто рассказ о них (с презентацией и даже с видео), не является эффективным для достижения сути данных процессов.

Первое упражнение направлено на обсуждение алгоритма **Lesson study** и уточнение его этапов, а второе позволяет проиграть/прожить мини-исследование здесь и сейчас при обучении. Возможным закреплением может быть дополнительное упражнение, когда тренер организует работу по составлению плана внедрения этих процессов в школьную практику каждым слушателем.

Третье упражнение позволяет проверить степень понимания через формулирование вопроса слушателями.

Четвертое упражнение также позволяет выяснить, насколько слушатели понимают суть процесса исследования.

НАЗВАНИЕ	ВЕЛОСИПЕДНАЯ ЦЕПЬ LESSON STUDY
ВРЕМЯ	30-40 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой, четное количество
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none">• Сейчас все садятся на стулья таким образом, чтобы образовать внутренний и внешний круги, которые имеют общую ось.• У каждого участника должен быть визави, который сидит напротив.• По моему сигналу внешний круг перемещается на одного человека по часовой стрелке.• Итак, обсудите в паре, как вы формировали группы Lesson study. Тренер пишет вопросы на флипчарте или показывает на слайде, но не все сразу, а по одному.• Переход на одного человека.• Каким образом вы выявляли проблемные вопросы для групп Lesson study?• Переход на одного человека.• Как вы планировали урок совместно?• Переход на одного человека.• Как вы обсуждали урок после его проведения?• Переход на одного человека.• Как вы изменяли первоначальный план?• Переход на одного человека.

	<ul style="list-style-type: none"> • Как вы делились результатами Lesson study с другими коллегами? <p><i>При желании по такому принципу можно обсудить все, что угодно: результаты практики после возвращения с нее, критическое мышление, процесс менторинга, исследование в действии и так далее.</i></p>
--	--

НАЗВАНИЕ	ИССЛЕДОВАНИЕ
ВРЕМЯ	30 минут на исследование, 20 минут – на обсуждение
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<p>Объединимся в малые группы по 5-6 человек. Распределение ролей (2 интервьюера, тайм-кипер, фотограф, летописец, генерал).</p> <p>Задание на мини-исследование. Каждая группа получает вопрос для исследования:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Каким образом материальная база Центра педагогического мастерства помогает проводить курсы повышения квалификации? • Каким образом электронный портал Центра педагогического мастерства помогает в работе тренеров и слушателей? • Какова структура Центра педагогического мастерства? • Как создавались уровневые программы повышения квалификации? • Какие сотрудники Центра педагогического мастерства являются стипендиатами программы «Болашак»? • Какие курсы проходят в данный момент в Центре педагогического мастерства? <p>Сбор доказательств (фото, интервью, видео, копии и т.д.). Выступление групп.</p>

НАЗВАНИЕ	ЗАДАЙТЕ МНЕ ВОПРОС
ВРЕМЯ	30 минут в конце дня
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Сейчас я подойду к каждому из вас, задайте мне вопрос по Lesson study, я запишу все вопросы. • <i>На следующий день утром тренер начинает обсуждение в кругу с этих вопросов.</i>

НАЗВАНИЕ	ЯЩИК LESSON STUDY
ВРЕМЯ	15-20 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<p>В этой коробке находятся разные предметы. Как вы думаете, как они относятся к Lesson study?</p> <p>Итак,</p> <ul style="list-style-type: none"> • Часы • Линейка • Блокнот • Клей • Кружка • Ножницы • Флеш-карта • Зеркало <p>Обсуждение, проговаривание этапов цикла Lesson study</p>

ПОДГОТОВКА К ЭКЗАМЕНУ

Экзамен – это не супер-игра в супер-шоу «Выиграть миллион»: здесь нельзя звонить другу, использовать помощь зала или просить компьютер убрать заранее неправильные ответы.

Сергей Янковский

Мы искренне считали, что все наше преподавание на аудиторных этапах курсов и есть подготовка к квалификационному экзамену. А слушатели должны готовиться, читая руководство. Пока однажды учителя не задали резонный вопрос: «А почему другие группы готовятся?». Мы задумались и стали придумывать способы, как интересно это сделать. Что-то подсмотрели и переняли у коллег. Итак:

НАЗВАНИЕ	КОНВЕРТ С ТЕРМИНАМИ
ВРЕМЯ	10-15 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none">• Я бы хотел(а), чтобы центр нашей аудитории вышли 10 человек. Добровольно. Я никого не хочу принуждать.• Смелее, коллеги! Будет очень интересно!• Отлично! Спасибо за вашу храбрость!• Вы видите у меня в руках конверт. Это не простой конверт, а конверт с терминами, с которыми вы уже знакомы. Их тут 10, поэтому я и попросила выйти 10 человек.• Сейчас каждый из вас из этого конверта вытащит себе по одному термину. И нельзя его никому показывать.• Ваша задача состоит в объяснении данного термина своим коллегам, при этом, не называя его. Коллеги не могут задавать вопросов. Вы должны очень постараться, чтобы ваши коллеги поняли, о каком термине вы говорите. Вы будете объяснять до тех пор, пока коллеги не угадают о каком термине идет речь.• Всем ли все понятно?

	<i>Предлагаемые термины: МЕТАПОЗНАНИЕ, КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ, ОЦЕНИВАНИЕ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ, ТАКСОНОМИЯ БЛУМА, ВОПРОСЫ ВЫСОКОГО ПОРЯДКА, КРАТКОСРОЧНАЯ ПАМЯТЬ, ДОЛГОСРОЧНАЯ ПАМЯТЬ, СЕМАНТИЧЕСКАЯ ПАМЯТЬ, ЗОНА БЛИЖАЙШЕГО РАЗВИТИЯ, БЕСЕДА-ДЕБАТЫ, ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ БЕСЕДА, КУМУЛЯТИВНАЯ БЕСЕДА, ГОЛОС УЧЕНИКА, САМОРЕГУЛЯЦИЯ, ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ, ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ЗНАНИЯ, ПРЕДМЕТНЫЕ ЗНАНИЯ, СРЕДНСЕРОЧНОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ.</i>
--	--

НАЗВАНИЕ	ИГРА В ТЕРМИНЫ
ВРЕМЯ	10 минут + 20 минут на обсуждение
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Сейчас каждый из вас получит карточку с термином/понятием нашего курса. Например, «коучинг», «зона ближайшего развития», «теория Шульмана» и так далее (по числу участников в группе). • В течение 10 минут вам надо объяснить значение вашего термина 10 коллегам. Начали! • Если кто-то затрудняется, даю вам 2-3 минуты, чтобы уточнить значение, найти определение в источниках или спросить у тренера. • Сейчас мы сядем в круг и по очереди еще раз будем повторять и обсуждать термины. <p><i>Можно повторять это упражнение каждый день, меняя термины или усложняя задание. Тогда последнюю активность в кругу проводить необязательно.</i></p>

НАЗВАНИЕ	ВЕДУЩИЙ ТЕЛЕПЕРЕДАЧИ
ВРЕМЯ	30-40 минут (зависит от количества передач)
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Сейчас мы с вами отправимся на необычную телестудию, где вы сможете попробовать себя в роли телеведущего разных программ. • Вы побываете на нескольких передачах. На каждую программу каждой группе необходимо выбирать телеведущего, без повтора участников. • Итак, готовы узнать на каких же передачах вы будете телеведущими? • Отлично! • Первая передача «КРИТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ».

	<ul style="list-style-type: none"> • Вторая передача «ДИАЛОГОВОЕ ОБУЧЕНИЕ». • Третья передача «ОЦЕНИВАНИЕ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ И ОЦЕНИВАНИЕ ОБУЧЕНИЯ». • Четвертая передача «ЛИДЕРСТВО И МЕНЕДЖМЕНТ». • Пятая передача «ТАЛАНТЛИВЫЕ И ОДАРЕННЫЕ ДЕТИ». <p><i>Можно также предложить и другие темы в контексте уровневых программ. Количество передач зависит от количества членов группы.</i></p>
--	---

НАЗВАНИЕ	АЛФАВИТ
ВРЕМЯ	30 минут
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • Каждый из вас выберите одну букву из алфавита (кроме непроизносимых). (Тренер предлагает уже написанные на плотных цветных листах бумаги А4). • Если количество участников больше количества букв, то кто-то берет одинаковые. • На этом листе напишите понятия из нашего курса на эту букву. • Например, М – Мерсер, менторинг, менти, ментор, Муршерд, Михай Чиксентмихайи, множественный интеллект, мышление, мониторинг, метод, модуль и так далее. • После того, как все закончат, листы с буквами вывешивайте на стену, по очереди подходите к каждой букве и давайте определения.

НАЗВАНИЕ	БРОДИЛКИ
ВРЕМЯ	30-40 минут, в зависимости от количества вопросов
РАЗМЕР ГРУППЫ	Любой
ИНСТРУКЦИИ	<ul style="list-style-type: none"> • На стенах нашей аудитории расположены предполагаемые вопросы квалификационного экзамена (15-20 вопросов, доступны на сайте Центра педагогических измерений www.cpi.nis.edu.kz). • Каждый из вас на специальном формуляре, состоящем из двух столбцов, записывает вопросы и ответы. • Фишка состоит в том, что вам нельзя брать с собой формуляр и переписывать вопросы. Формуляры остаются на столах. • Таким образом, вы подходите к стене с вопросом, запоминаете его, возвращаетесь на место, отвечаете, затем ищете другой вопрос и так далее. Ваша цель – ответить на все вопросы. • После того, как все ответы записаны, поменяйтесь с соседом в паре. Дайте друг другу комментарии.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Авторы выражают надежду на то, что сборник активных упражнений для создания обучающей коллаборативной среды показался вам полезным и удобным для использования.

Тренеры не стоят на одном месте, так как их деятельность связана с преподаванием и обучением, их опыт увеличивается с каждым днем, и тренеры всегда находят все новые и новые формы работы.

Необходимо совершенствоваться и постоянно стремиться к самосовершенствованию. Это – требование новой парадигмы образования «Обучение в течение всей жизни».

ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА И ВЕБЛИОГРАФИЯ

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. – М.: Ось-89, 2001.
2. Дружинин А.Е., Замулин А.Л. Тренинг продаж. . -СПб.:Речь, 2002.
3. Рудестам К. Групповая психотерапия. /Пер. с англ. -СПб.: Питер, 2001.
4. Фопель К. Технология ведения тренинга. — М.: Генезис, 2003.
5. Фопель К. Эффективный воркшоп. — М.: Генезис, 2003.
6. Шадура.А. Группа в динамике. Еженедельник «Школьный психолог» №32/2000.
7. <http://vikent.ru/enc/1166>
8. Электронный ресурс// А. Я. Психология (azps.ru): [web-сайт]. 3.10.2012. – Режим доступа: http://azps.ru/training/razminka/otvety_nevporad.html (3.10.2012).
9. Р. Меридит Белбин, «Команды менеджеров. Как объяснить успех или неудачу», издательство Kievits Ltd, при поддержке Richard Cash (ISBN) и «Манн, Иванов, Фербер».
10. www.freshtracks.co.uk