

## **ТЕХНОЛОГИЯ ОБУЧЕНИЯ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ КАК СПОСОБ РЕШЕНИЯ УЧЕБНЫХ КЕЙСОВ НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА**

Одной из новых форм эффективных технологий обучения является проблемно-ситуативное обучение с использованием кейсов. Обучение с использованием технологии кейсов подразумевает обучение действием, переживанием той или иной ситуации. Как правило, кейс – это единый информационный комплекс, который состоит из трех основных частей: описание ситуации, связанной с реальностью, вспомогательная информация, необходимая для анализа и решения кейса, и задания к кейсу [1: 94].

Кейс может быть представлен в печатном виде, содержать таблицы, графики, иллюстрации и диаграммы. Для более реалистичного восприятия проблемы можно показать учащимся видеofilm или предложить аудиофайл в виде выпуска новостей или срочного сообщения и т. д. Одним из наиболее интересных и эффективных способов реализации кейса может быть Web-квест. Web-квесты очень популярны в последнее время, но такой способ обучения зависит от технического оснащения школы [2: 64].

Нужно заметить, что использование технологии кейсов, достаточно трудоемкая работа, но имеет ряд преимуществ в развитии мотивации. При работе с кейсами можно наблюдать, насколько захватывающим является данный процесс для обучающихся. Ребята с удовольствием включаются в работу, обсуждают возможные пути решения проблемы и озвучивают свои идеи на иностранном языке.

Можно с уверенностью сказать, что кейс-метод позволяет активизировать теоретические знания и практический опыт учащихся, развивать умения высказывать мысли, идеи, предложения, видеть альтернативную точку зрения и аргументировать свою, проявлять и совершенствовать аналитические и оценочные навыки, готовность работать в команде, способствует развитию мотивации к изучению иностранного языка [1: 96].

В процессе работы с учебными кейсами, преподаватели часто сталкиваются с трудностями организации работы в группе. Достаточно сложно организовать работу так, чтобы был задействован каждый, чтобы работа в группе не приносила учащимся чувство дискомфорта, или наоборот, не стала для них очень легким процессом. Как оценить каждого ученика? Как правильно распределить роли? Ответы на эти вопросы раскрывает другая технология, которая тесно взаимодействует с технологией кейсов – «технология обучения в сотрудничестве».

Обучение в сотрудничестве (cooperative learning) – совместный запрос, результатом которого является то, что обучающиеся работают вместе, коллективно конструируя, производя новое знание и новый опыт деятельности вместо потребления информации, которую передаёт им в готовом виде педагог или другой источник информации [3: 78]. Другими словами, обучающиеся работают вместе над решением какой-либо существующей проблемы или незнакомого вопроса.

Главные черты технологии сотрудничества – это:

- Участие (каждый из участников группы принимает участие в формировании нового знания. До работы в группах, у всех обучающихся разный уровень знаний по изучаемому вопросу. По окончании работы в группе – «новое знание» сформировано у всех одинаково.
- Социализация (распределение ролей в группе). Для успешной работы в группе учитель распределяет «организационные» роли между всеми участниками;
- Дискуссия (умение выразить свое мнение, убедить собеседника, выслушать чужую точку зрения);
- Рефлексия (участники группы анализируют собственную деятельность, насколько их работа в коллективе способствовала успеху всей группы);
- Сотрудничество с другими для саморазвития (понимание того, что мой успех зависит от успеха другого).

Существует несколько основных принципов обучения в сотрудничестве:

1. Группы учащихся формируются учителем до урока.

Часто, когда мы даем детям возможность самостоятельно разделиться на группы, они руководствуются личными предпочтениями. «Сильный» ученик не всегда хочет работать с менее успешным. Таким образом, необходимо продумать состав группы так, чтобы она состояла из учащихся разного уровня. Работая в группе с сильным учеником, менее успешные видят «ориентир». Сильный может научить слабого, дать совет и т. д.

2. Перед группой ставится одна задача, но при её выполнении предусматривается распределение ролей между всеми участниками группы. Каждый из участников должен отчитаться за выполнение своего задания перед группой.
3. Оценка всех участников группы должна быть одинаковой. Это может быть не только графическая отметка в журнале, но и похвала, поощрение и т. д.
4. Оценка дается не столько знаниям, сколько усилиям учащихся. Каждый из участников группы получает задание, соответствующее своему уровню. Таким образом, вклад, который сделал каждый ученик в выполнение своей работы, одинаков, с точки зрения приложенных усилий к выполнению задания. Соответственно, оценка также должна быть одинаковой для всех участников группы.
5. Учитель сам выбирает ученика группы, который должен отчитаться за задание. Как правило, если мы назначаем для этой роли менее успешного ученика, то и результат формирования нового знания в группе повышается, поскольку успех всей команды зависит от него, и все участники стараются его научить.

Необходимо обратить внимание на особенности формирования групп:

1. Идеальное число членов малой группы – от четырех до семи человек.
2. В каждой группе должны быть учащиеся с разной степенью обученности.
3. Желательно, чтобы в каждой группе было как минимум два менее успешных ученика. Работая в группе, ученик

с низкой степенью обученности может чувствовать себя «изолированным», поэтому необходимо продумать состав группы таким образом, чтобы его уровень знаний был близок к кому-то еще в группе.

Следующий очень важный момент для успешной организации работы в группе – распределение ролей. Каждый учащийся, независимо от уровня знаний, уже на начальном этапе работы в группе получает задание (роль), за которое он несет ответственность перед учителем и остальными участниками группы. Это мотивирует его на дальнейшую продуктивную работу. Самое главное, на что учитель должен обратить внимание – не дать ученику увлечься выполнением этого задания, поскольку оно является второстепенным и относится только к организационным моментам работы группы. Основные усилия учащегося должны быть направлены на решение учебной задачи.

Итак, существует несколько ролей, которые, безусловно, могут быть взаимозаменяемы, в соответствии с числовым составом и целью работы группы:

- организатор (руководит группой, следит, чтобы никто не отвлекался в процессе работы),
- протоколист (записывает идеи и результаты работы),
- хранитель времени (следит за временем в процессе работы),
- оратор (представляет результаты работы),
- наблюдатель («хранитель правил» - следит за выполнением правил работы в группе),
- хранитель материалов (получает от учителя материалы для работы, выдает их по мере необходимости другим участникам группы),
- контролер (проверяет, все ли члены группы усвоили материал и справились с заданием),
- связист («хранитель связей» - устанавливает связи с другими группами).

Подготовка заданий для работы в группах требует от учителя больших затрат сил и времени. Следует также уделить внимание и подготовке к работе в малых группах:

1. Выбор темы. Прежде чем начать подготовку заданий для работы в группе, необходимо убедиться, подходит ли данная тема для групповой работы, и соответствует ли она уровню знаний и возрастным особенностям обучающихся.
2. Подготовка материалов для работы групп. Разный уровень обученности участников группы требует дифференциации заданий.
3. Определение с количественным и «качественным» составом групп.
4. Определение ролей в будущих группах, их функций, подготовка карточек с описаниями ролей.
5. Определение времени, отведённого на групповую работу.
6. Определение места работы в группах в ходе всего урока.
7. Подготовка помещения для работы групп. Расстановка парт, наличие необходимого технического оборудования и т. д.

Переходя, непосредственно к решению учебной задачи, рассмотрим приемы работы в сотрудничестве:

### **Обучение в команде (STL, Student Team Learning):**

Каждый участник команды должен овладеть необходимыми знаниями; вся команда должна знать, чего достиг каждый.

Вся команда работает над общей темой, но у каждого ученика свое задание. Задания в группе дифференцированные. По мере выполнения задания, учащиеся консультируются друг с другом. Каждый учащийся несет ответственность за выполнение своего задания. По завершению работы в группе проводим индивидуальный (дифференцированный) тест. Каждый из участников может принести одинаковое количество баллов в группу. По результатам выполнения теста – количество баллов суммируется и подводится итог.

### **Индивидуально-групповая работа (Student-Teams-Achievement Divisions – STAD)**

Примерный состав учащихся в каждой группе – четыре человека. После объяснения нового материала, учитель предлагает ученикам в группах его закрепить. Каждый участник группы получает задание, соответствующее его уровню и выполняет его, комментируя процесс выполнения всем учащимся в группе. Правильность выполнения

задания контролируется всей группой. В процессе комментирования заданий, учащиеся обсуждают возникшие вопросы, обращаются к правилам, консультируются с учителем в случае необходимости.

После выполнения заданий всеми группами учитель даёт контрольный тест, который учащиеся выполняют индивидуально, вне группы. Оценивается индивидуальная работа каждого.

### **Командно-игровая работа (Teams-Games-Tournament — TGT)**

После изучения нового материала, на протяжении нескольких последующих уроков, учитель предлагает соревновательные турниры между командами. Это могут быть небольшие пятиминутки каждый урок, либо более продолжительные турниры раз в неделю. Учитель организует «турнирные столы»: по 3 ученика за каждым столом, равные по уровню обученности. Победитель каждого стола приносит своей команде одинаковое количество баллов независимо от «планки» стола.

### **«Пила» (Jigsaw)**

Учебный материал разбит на фрагменты. Учащиеся организуются в группы по 4-6 человек, каждый из которых работает со своей частью информации. Учащиеся, изучающие один и тот же вопрос, но состоящие в разных группах, встречаются и обмениваются информацией как эксперты по данному вопросу. По возвращению в свои группы, они обучают всему новому, что узнали сами, других членов группы. Те, в свою очередь, докладывают о своей части задания. По окончании работы в группах, учитель может попросить любого ученика команды ответить на любой вопрос по данной теме. Вопросы могут также задавать и члены других групп. В качестве контрольного задания можно провести индивидуальный тест по теме.

### **«Пила-2» (Jigsaw-2)**

Команда из 4-5 человек работает над одним и тем же материалом. Каждый член группы получает свою подтему, которую тщательно разрабатывает и становится в ней экспертом. Эксперты из разных групп обмениваются информацией и обучают других участников группы. По окончании работы, учащиеся проходят индивидуальный контрольный срез. Результаты учащихся суммируются. Команда, сумевшая достичь наивысшей суммы баллов, награждается.

## **Учимся вместе (Learning Together)**

При использовании данного приема группы формируются по уровню знаний (по 3-4 человека в каждой). Каждая группа получает одно задание, которое является разделом большой темы, над которой работает весь класс. По ходу работы группы общаются между собой в процессе коллективного обсуждения, уточняя детали, предлагая свои варианты, задавая друг другу вопросы. В результате совместной работы отдельных групп и всех групп в целом достигается усвоение всего материала. Группа получает награды в зависимости от достижений каждого ученика.

### **«Письменный круглый стол»**

После деления класса на группы, каждый участник получает чистый лист бумаги. Учитель задает определенную тему для каждой из групп. Затем, по очереди, каждый участник записывает на листе 1-2 предложения, в которых излагает свои мысли по поводу сути заданного аспекта. Написав предложения, он передаёт лист по часовой стрелке другому участнику группы. Второй участник читает написанное до него и продолжает писать текст, согласно поставленной ему задаче. Третий участник дополняет предыдущую запись, делая уклон на практическое применение описанного ранее. Четвёртый участник продолжает писать, обращая внимание на плюсы выбранного аспекта. Пятый участник делает акцент на минусы данного аспекта и т. д.

На заключительном этапе получившиеся странички зачитываются перед всем классом. Другие учащиеся могут порекомендовать что-то добавить в описание. В конце работы все странички собираются в книжку, которая остается в группе. Оценивается работа всей группы одинаково. Очень важно спросить ученика, которому заранее поручена роль контролирующего, насколько активно каждый ученик группы принимал участие в работе, как партнёры помогали друг другу.

Таким образом, используя технологию обучения в сотрудничестве, учитель может организовать работу по решению учебных кейсов максимально продуктивно, поскольку именно групповая работа лежит в основе технологии «Case-study». Кроме того, приемы работы в группах могут применяться на разных этапах изучения материала, как на стадии знакомства с новой темой, так и на уроках обобщения и подготовки к контрольным срезам.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Абрамова С.Ю., Белозерова Ю.В. Использование кейс-метода на уроках английского языка [Текст] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы VI междунар. науч. конф. (г. Уфа, март 2015 г.). – Уфа: Лето, 2015. – С. 94—96.
2. Кашлев С.С. Технология интерактивного обучения. – Минск: Белорусский верасень, 2005. – 465 с.
3. Селевко Г.К. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. – М.: Народное образование, 1998. – 256 с.

*Павлова Е.А.*

*Нижевартовский государственный университет,  
Нижевартовск, Россия*

## МЕНТАЛЬНЫЕ КАРТЫ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ ВИЗУАЛИЗАЦИИ МЫШЛЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА УРОКАХ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

В отечественной методике нет единства в терминологии ментальных карт (в отдельных источниках их называют по-разному: интеллектуальные карты, карты мышления, интеллект–карты, карты ума, некоторые специалисты отождествляют их с кластерами). В зарубежной методике распространен термин ‘mind mapping’. Однако все признают, что это удобная и эффективная техника визуализации мышления обучающихся и способ альтернативной записи. По данным психологов, информация, представленная в виде слов и сопутствующих картинок, запоминается человеком в 6 раз лучше, чем только слова [Колесник, электронный ресурс].

По своей сути, интеллектуальная карта – это наглядное, графическое отображение на бумаге хода мыслей каждого человека вокруг ключевого понятия, своего рода вербальная, содержательная основа для порождения собственного связного высказывания [1: 35]. Она помогает структурировать большой объем изучаемого материала, запомнить каждый блок опорного конспекта, представленного в сжатой форме, и включить значимую информацию в собственные высказывания. Полнота карты,