**Социокультурные технологии Истоков в преподавании физики.**

**Середина А.В**

**МАОУ лицей № 14 имени Ю.А. Гагарина**

**г. Щёлково Московская область**

С социокультурными технологиями «Истоков» впервые познакомилась в 1993 году на семинаре Технологической школы бизнеса (TBS) «Менеджмент в образовании». Тогда она называлась «Технология эффективных коммуникаций». Работаю по ней более 20 лет, непрерывно открывая для себя новые возможности.

Цели методики «Истоков» - личностное и профессиональное развитие учителя и ученика.

Задачи:

1. Организация эффективного общения;
2. Развитие единого социокультурного контекста в процессе обучения;
3. Использование целостного социокультурного инструментария;
4. Использование социокультурных педагогических технологий;
5. Развитие социокультурных ценностей;
6. Использование стратегии качества социокультурного обучения.
7. Обучение на едином аналоговом уровне

В основе технологии социокультурный системный подход профессора РАЕН Кузьмина И.А.:

1. Обучение ведётся на едином аналоговом уровне с использованием подхода «И»:
2. Настрой учителя на самоутверждение, т.е. достижение полезных мотивированных поступков.
3. Общение на уровне Взрослый-Взрослый
4. Изучение и развитие многообразия стратегий мышления.
5. Главным является создание единого контекста.
6. Групповая форма работы + делегирование + консультирование.
7. Своевременный переход из ассоциированного состояния в диссоциированное обучение – в ассоциированном, наказание – в диссоциированном.
8. Триада оценки: самоконтроль, взаимоконтроль, экспертная оценка.
9. Выход на родителей.

 Социокультурные педагогические технологии «Истоков»:

1. Технология присоединения(Мы мир все воспринимаем по-разному: визуально, аудиально, кинестетически. Поэтому и обучение должно вести с учётом ведущей модальности учащегося. Для этого её надо определить и присоединиться к ней).
2. Технология развития целостного восприятия и мышления(Чтобы картина окружающего мира была полной, развиваем и используем все модальности у себя и у учащихся, Кластеры – четвёрки учащихся для активной работы на уроке подбираем по возможности так: руководитель группы имеет 2-3 развитых модальности и по одному визуалисту, аудиалисту и кинестетику в каждой группе).
3. Технология развития чувствования(Чтобы лучше понимать друг друга, нужно учить учащихся осознавать свои чувства, называть их и грамотно проявлять, а также учиться считывать чувства собеседника. Поэтому рефлексия – непременный этап социокультурного урока).
4. Технология мотивации(Эта социокультурная технология даёт широкий спектр факторов, мотивирующих на работу и учит их успешно применять:
	1. Успех и возможность увидеть результат
	2. Одобрение (словом, делегированием полномочий…)
	3. Своевременная обратная связь (Рефлексия)
	4. Взаимопонимание
	5. Творческие возможности, предоставляемые на уроке
	6. Методы самомотивации:
* Умение ставить цели и достигать их
* Умение брать ответственность на себя
1. Технология развития личности (Две ступени:
	1. Первая ступень развития личности – освоение знаний
	2. Вторая ступень – проявление полученных знаний в жизни через поведение.

Задача учителя – дать необходимые знания, а как их использовать для поведения в жизни – выбор учащегося.

1. Технология развития группы**.**

Умение работать в группе тоже нужно развивать. В данной технологии разработаны этапы развития группы:

1. Формирование включённости в группу (Групповые нормы работы ещё не выработаны, всё время напоминаем правила работы в группе).
2. Формируются групповые нормы и установки на взаимодействие и сотрудничество. Всё больше учащихся способны к согласованным действиям. Учитель может отойти от доминирующей роли, но осуществляет постоянный контроль).
3. Согласованность всех действий, продуктивная совместная работа, групповые нормы выработаны. (от учителя требуется только поддержка).
4. Сформирован и продуктивно работает весь коллектив. (Задача учителя – защитить группу от застоя. Для этого нужно готовить новые более интересные задания, выводя коллектив на новый уровень)
5. Технология: Ресурс успеха

Эта технология объясняет учащимся, из чего складывается успех и учит его достигать. Ресурс успеха:

1. Умение ставить цель и формировать будущий результат.
2. Умение брать ответственность за собственные решения.
3. Идти не от негатива, а к позитиву.
4. Умение рефлексировать – переосмысливать результаты своей деятельности.
5. Любое дело надо начинать в ресурсном состоянии (в состоянии радости, любви, благодарности, удовлетворения, то есть, на позитиве.

На основе этих технологий формируются активные формы работы «Истоков» - тренинги. Под тренингом в социокультурном системном подходе понимается интенсивное либо высоко интенсивное обучение, осуществляемое в виде практических упражнений по определенным технологиям с целью развития социокультурной основы Человека, Группы, Общества[[1]](#footnote-1).

 Тренинг – вид групповой психологической работы, направленный на приобретение знаний, умений, навыков, коррекцию и формирование установок, необходимых для успешного общения в процессе обучения.

Главными целями тренингов являются освоение учащимися социокультурных ценностей и накопление социокультурного опыта – в первую очередь навыков общения, управления собственной деятельностью, деятельностью группы, приёмов эффективного взаимодействия, обеспечивающих достижение значимых для индивидуума и группы результатов.

В каждом тренинге выделяется пять аспектов[[2]](#footnote-2):

1. содержательный аспект – освоение категорий предмета;
2. коммуникативный аспект – развитие способности присоединяться к партнёру по общению, видеть, слышать, чувствовать каждого члена группы, толерантность (терпимость к иному, отличному от своего, мнению);
3. управленческий:
* планирование:
	+ умение поставить цель, исходя из духовно-нравственных ценностей;
	+ умение достигать результата;
	+ умение делать ценностный выбор;
	+ умение управлять своим временем (в Истоковедении время воспринимается как структуированное и наполненное),
1. психологический аспект – формирование мотивации на работу в группе и совместное достижение значимых результатов на основе принципа синергизма;
2. социокультурный опыт – приобретение опыта взаимодействия, позволяющего учащимся в дальнейшем утверждаться, а не репрезентировать себя в обществе.

Реализация всех аспектов тренинга выводит на принципиально новое качество образования.

 Уникальность педагогической технологии «Истоков» в том, что она впервые создаёт в образовательном процессе основу для организации личностно-ориентированного общения и обеспечивает единство рационального и эмоционального в психическом развитии ребёнка.

Виды социокультурных тренингов:

* Ресурсный круг:
	+ - познавательный;
		- рефлексивный;
* Работа в парах;
* Тренинг-выбор;
* Активный экзамен;
* Тренинг-третий-лишний (с вариативностью решений);
* Тренинг-покер;
* Тренинг «Авачинская бухта»
* Тренинг «Степ».

Принципы эффективного общения в группе:

Методика тренинга строится на основе следующих принципов:

* *Принцип активности участников группы*: в ходе занятия все ученики постоянно вовлекаются в активные действия.
* *Принцип опоры на позитивный социокультурный опыт участников тренинга*. Обсуждаются только те проблемы и ситуации, опыт положительного решения которых есть у учащихся.
* *Принцип творческой позиции участников тренинга*. В ходе тренинга создаётся креативная среда, характеризующаяся проблемностью обсуждаемых вопросов, неопределённостью вариантов выполнения задания, принятием различных точек зрения, безоценочностью суждений и отношений участников группы.
* *Принцип рефлексивной оценки результатов работы в тренинге* предполагает выявление степени интереса, а также значимости обсуждаемых вопросов для участников, возможности использования полученных знаний в практической деятельности.
* *Принцип диалогового общения*, предусматривающий общение в группе на уровне «Взрослый» - «Взрослый». Это связано с осмыслением способов достижения результата, способностью договариваться, приходить к единому мнению.
* *Принцип положительного подкрепления результатов деятельности*: каждый даже маленький результат социокультурного развития учащегося и группы должен получить положительное подкрепление в виде похвалы, одобрения, вознаграждения.
* *Принцип психологической безопасности и доверия в группе*. Замена оценивающей коммуникации на описательную, переориентация контролирующего поведения педагога на совместное решение проблем. Это вызывает эмоциональный подъём у учащихся, снижает чувство тревоги и беспокойства, которые нередко встречаются в традиционных формах работы.

Я бы хотела более подробно остановиться на тренинге «Авачинская бухта».

Методические рекомендации по проведению тренинга «Авачинская бухта»:

1. Заранее, проводя работу в парах и тренинг-выбор, учащихся знакомят с правилами общения.
2. Тренинг проводится по окончании полугодия, либо года.
3. Рассчитан на два урока (90 мин.)
4. Контролируются 4 больших темы.
5. Столы ставятся большой буквой П.
6. Учащиеся рассаживаются по кластерам – четвёркам, с учётом модальностей.
7. Темы этапов работы (раундов) заранее фиксируются на доске.
8. Учащиеся приветствуют партнёров по общению (
9. Раздаточный материал выдаётся на кластер в конверте.
10. Конверт для первого раунда содержит: жетоны самооценки, бланки взаимооценки, бланки для работы.

**Жетоны самооценки:**



**Бланки для взаимооценки: Бланки для работы:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Оценказа технику | Оценказа культуру |  | Фамилия\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Индивидуальный выбор Выбор группы  |
|  1.  | 1.  |  | 1.  | 1.  |
| 2.  | 2.  |  | 2.  | 2.  |
| 3.  | 3.  |  | 3.  | 3.  |

1. Каждый выбирают для себя 4 жетона самооценки, жетон взаимооценнки, а также бланки ответов.
2. Учитель объявляет этапы работы, записывает их на электронной или обычной доске.
3. Учащиеся оценивают свои возможности по предстоящим этапам работы. (Четыре буквы Ф на жетоне соответствуют наилучшему владению материалом темы, одна буква Ф - наихудшему). Не показывая соседям, кладут выбранный жетон, соответствующий их знаниям по первому этапу работы, в конверт.
4. Получают задания первого этапа.
5. Задания каждого раунда содержат от трёх до 6 вопросов и несколько вариантов ответов, причём количество верных и неверных среди них не лимитировано.
6. Работа проводится в два раунда: первый раунд индивидуальный. Учащиеся отвечают на вопросы, выбирая **ВСЕ** возможные правильные ответы, и записывают в столбце «Индивидуальный выбор».
7. Через 5-7 минут приступают к обсуждению проблемы, добиваясь единого решения в кластере. Результат записывается в столбце «Выбор группы».
8. По окончании этапа учащиеся ранжируют партнёров по общению: расставляя в листах взаимооценки партнёров по уровню овладения материалом (оценка за технику) и по умению вести дискуссию (оценка за культуру общения).
9. Далее благодарят партнёров по общению, встают, забирая ручку и оставшиеся жетоны для самооценки и, делая шаг направо, занимают новое место.
10. Далее приветствуют партнёров по общению и всё повторяется.
11. По окончании урока учитель проверяет конверты каждого кластера, занося результаты в таблицу:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Ф.И. | 1 раунд (А) | 2 раунд (Б) | 3 раунд (В) | 4 раунд (Г) | Общий балл | оценка |
| 1\* | 2\* | 3\* | 4\* | 1\* | 2\* | 3\* | 4\* | 1\* | 2\* | 3\* | 4\* | 1\* | 2\* | 3\* | 4\* |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

1. Результат каждого раунда складывается из:

1\* - суммарный балл жетонов самооценки,

2\* - результат взаимооценки,

3\* - экспертная оценка по пятибальной системе, выставленная учителем за выполненное задание.

1. Все цифры перемножаются, составляя результат раунда.
2. Суммы баллов за четыре раунда дают итоговый балл, который затем переводится в отметку:

«отлично» - сумма больше 1000 баллов

«хорошо» - от 800 баллов до тысячи

«удовлетворительно» - от 500 баллов до 800.

«Неудовлетворительные оценки не выставляются.

1. Полученная отметка выставляется в журнал.

****** 

На фотографии урок в 11 классе по теме: «Электрический ток в различных средах».

Подобные уроки очень нравятся учащимся. Можно приводить бесконечно положительные отзывы, накопленные за двадцать лет:

Мне очень понравилось работать на уроке-тренинге -Авачинская бухта «Электрический ток в различных средах). Во время таких уроков можно научиться высказывать свою точку зрения и выслушивать чужую, работать в команде. В команде гораздо легче усвоить новые знания. (11 класс)

Мне очень понравился тренинг-степ «Механическая картина мира» потому, что была возможность поразмышлять, послушать мнение других, в результате мы ещё раз переосмысливаем свою точку зрения, то есть мы формируем себя. Коллективные работы очень полезны, так как мы учимся слышать друг друга и доказывать свою точку зрения. (10 класс)

Социокультурные технологии «Истоков» дают ответ на все поставленные новыми стандартами вопросы, позволяют:

* учащимся активно работать весь урок, формируя ключевые компетенции: организационные, информационные, познавательные, коммуникативные;
* развить единый социокультурный контекста в процессе обучения
* формировать:
	+ образовательное пространство в образовательном учреждении,
	+ мотивацию к обучению.
	+ целостное мышление развивающееся положительно.
	+ ориентацию на успех.
	+ команду преподавателей-единомышленников,
* обеспечить самореализацию педагога и обучающегося.

**Литература:**

1. И.А. Кузьмин, А.В. Камкин О программе «Социокультурные истоки. //Истоковедение т.2 Издательский дом Истоки М.2010.стр 23-28
2. И.А. Кузьмин. Социокультурный системный подход / Перекрестки эпох. Социокультурное время. Сб.трудов т.1, 1997.
3. Н.Ю. Твардовская, Ю.М. Пучкова. «Социокультурный тренинг – уникальная педагогическая технология» «Истоковедение» т.2 Издательский дом Истоки М.2010.стр 35-41
4. Лекции И.А. Кузьмина «Технологии эффективного менеджмента»1994г.
1. И.А. Кузьмин . Социокультурный системный подход / Перекрестки эпох. Социокультурное время. Сб.трудов т.1 1997. С.64. [↑](#footnote-ref-1)
2. Н.Ю. Твардовская, Ю.М. Пучкова. «Социокультурный тренинг – уникальная педагогическая технология» «Истоковедение» т.2 Издательский дом Истоки М.2010.стр 37. [↑](#footnote-ref-2)