

Министерство по делам молодежи, физической культуры
и спорта Омской области

Бюджетное учреждение Омской области
"Региональный центр по организации и проведению
молодежных мероприятий»

Смирнова Т.А.
**«Интерактивные формы и методы
в работе с молодёжью»**
Методическое пособие
(Второе издание, сокращенный вариант)

Омск, 2017

УДК 364

ББК 65.272

А С 50

«Интерактивные формы и методы в работе с молодёжью»/ Министерство по делам молодежи, физической культуры и спорта Омской области, бюджетное учреждение Омской области "Региональный центр по организации и проведению молодежных мероприятий» - Омск, 2017. –30 с.

Автор: Смирнова Т. А. – методист информационно-методического отдела

Соавтор и эксперт: Паустьян Е.Е. – начальник информационно- методического отдела

Рецензент: Маврина И.А., профессор кафедры социальной педагогики и социальной работы ФГБОУ ВПО «Омский государственный педагогический университет»

В методическом пособии изложены теоретические аспекты применения интерактивных форм и методов работы с молодёжью, представлены технологии отдельных интерактивных форм и практические материалы, рекомендуемые к использованию специалистам, работающим с и молодёжью.

Методическое пособие ориентировано на специалистов по работе с молодёжью, социальных педагогов, педагогов-психологов. Представлено в сокращенном варианте.

Содержание

Введение	4
Глава 1. Определение и сущность интерактивных форм и методов	5
Глава 2. Характеристика основных интерактивных форм и методов	10
Заключение	36
Список литературы	37

Введение

«На сегодняшний день стратегическим приоритетом государственной молодёжной политики является создание условий для формирования личности гармоничной, постоянно совершенствующейся, эрудированной, конкурентоспособной, неравнодушной, обладающей прочным нравственным стержнем, способной при этом адаптироваться к меняющимся условиям и восприимчивой к новым созидательным идеям» [10].

Специалисты же, работающие непосредственно с несовершеннолетними и молодёжью, должны быть в первую очередь нацелены на «... "качественное" развитие молодого поколения в различных направлениях, соответствующих рамкам их компетенции. При этом специалисту рекомендуется ориентироваться на «воспитание патриотично настроенной молодёжи с независимым мышлением, обладающей созидательным мировоззрением, демонстрирующей высокую культуру, в том числе культуру межнационального общения, ответственность и способность принимать самостоятельные решения, нацеленные на повышение благосостояния страны, народа и своей семьи» [10].

Для этого ему в свою деятельность необходимо включать инновационные образовательные и воспитательные технологии. К таким технологиям можно отнести интерактивные формы и методы, которые сделают работу специалистов с несовершеннолетними и молодёжью более продуктивной.

Таким образом, современному специалисту, работающему с несовершеннолетними и молодёжью, важно владеть необходимым "арсеналом" интерактивных форм и методов и уметь использовать их в своей деятельности.

Предлагаемое методическое пособие содержит определение интерактивных форм и методов, показывает их преимущества, основные правила и условия их

применения, знакомит с технологиями и особенностями отдельных интерактивных форм и методов.

Во второй части пособия представлены практические материалы, рекомендуемые к использованию специалистам, работающим непосредственно с несовершеннолетними и молодёжью.

Глава 1. Определение и сущность интерактивных форм и методов

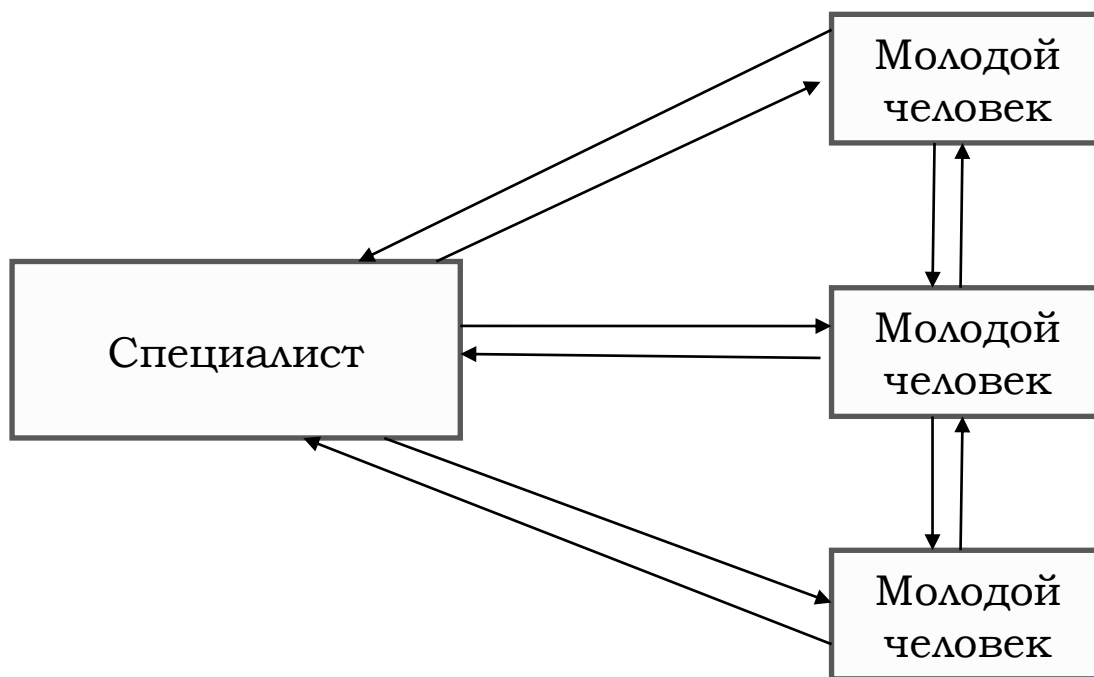
Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» («inter» – «взаимный», «act» – «действовать»). Интерактивный – означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Следовательно, «интерактивные формы, методы» можно перевести как «формы, методы, позволяющие людям взаимодействовать между собой».

Форма – (от лат. *forma* — наружный вид, внешнее очертание, структура чего-либо, система организации чего-либо) - целенаправленная, четко организованная, содержательная система познавательного и воспитательного общения, взаимодействия субъектов деятельности [11].

Метод - (от греч. *methodos* - путь, способ исследования, обучения, изложения) - способ деятельности, осуществление которой ведет к достижению поставленной цели [12].

Метод первичен по отношению к форме, он входит в нее как элемент структуры. При этом, как некоторые методы способны при определенных конкретных условиях становиться самостоятельными формами деятельности. Так и определённые формы могут играть роль метода (составляющей формы).

По сравнению с другими формами и методами, интерактивные ориентированы на более широкое взаимодействие молодых людей не только со специалистом, но и друг с другом и на доминирование их активности (Рисунок 1).



(Рисунок 1)

При этом центральное место занимает не отдельный индивид, а группа взаимодействующих молодых людей, которые, обсуждая вопросы, спорят и соглашаются между собой, стимулируют и активизируют друг друга. При применении интерактивных форм и методов сильнее всего на активность участников действует дух соревнования, соперничества, который проявляется, когда люди коллективно ищут истину. Обращаясь к социальному опыту – собственному и других людей, им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

При этом практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают и думают. В процессе совместной деятельности каждый молодой человек вносит свой особый индивидуальный вклад, между ними идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Причем, происходит это в атмосфере доброжелательности и

взаимной поддержки, что позволяет не только получать новое знание, но и развивает саму познавательную деятельность, переводит ее на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Психологами было установлено, что в условиях данного «общения» (взаимодействия) наблюдается повышение точности восприятия, увеличивается результативность работы памяти, более интенсивно развиваются такие интеллектуальные и эмоциональные свойства личности, как – устойчивость внимания, умение его распределять; наблюдательность при восприятии; способность анализировать деятельность партнера, видеть его мотивы, цели.

К интерактивным формам и методам относят, таким образом, лишь те, которые строятся на психологических механизмах усиления влияния группы на процесс освоения каждым участником опыта взаимодействия и взаимообучения.

При использовании интерактивных форм и методов роль ведущего (специалиста) резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. При выборе интерактивных форм и методов от ведущего требуется гораздо больше активности и творчества, чем тогда, когда оно проходит пассивно.

Прежде всего, интерактивные формы и методы проведения занятий имеют неоспоримые преимущества (достоинства):

- пробуждают у молодых людей интерес;
- поощряют активное участие каждого в мероприятии;
- способствуют эффективному усвоению новой информации;
- оказывают многоплановое воздействие на участников;

- осуществляют обратную связь (ответная реакция аудитории);
- развивают личностную рефлекссию участников;
- способствуют осознанию включенности в общую работу;
- формируют у молодых людей мнения и отношения;
- пробуждают становление активной субъектной позиции в деятельности;
- формируют жизненные навыки;
- способствуют изменению поведения;
- развивают коммуникативные навыки, дают возможность общаться с другими людьми;
- способствуют принятию нравственности норм и правил совместной деятельности;
- предполагают обмен знаниями, идеями, способами деятельности;
- предполагают участие молодых людей в дискуссии;
- способствуют межличностному познавательному общению и взаимодействию всех субъектов.

Основные правила применения интерактивных форм и методов

Правило первое. В работу должны быть вовлечены в той или иной мере все участники. С этой целью полезно использовать приёмы, позволяющие включить всех участников в процесс обсуждения.

Правило второе. Надо позаботиться о психологической подготовке участников. Речь идет о том, что они не все психологически готовы к непосредственному включению в те или иные формы работы. В этой связи полезны разминки, постоянное поощрение за активное участие в работе, предоставление возможности для самореализации.

Правило третье. Подготовка помещения для работы. Оно должно быть подготовлено с таким расчетом, чтобы участникам было легко пересаживаться для работы в больших и малых группах. Для них должен быть создан физический комфорт.

Правило четвертое. Четкое закрепление (фиксация) процедур, регламента, правил работы. Об этом надо

договориться в самом начале и постараться не нарушать его. Например: все участники будут проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства.

Правило пятое. Необходимо отнестись с вниманием к делению участников мероприятия на группы. Первоначально его лучше построить на основе добровольности. Затем уместно воспользоваться принципом случайного выбора.

Обязательные условия применения интерактивных методов и форм:

- доверительные, по крайней мере, позитивные отношения между молодыми людьми и специалистом;

- демократический стиль (открытое и свободное обсуждение проблемы молодых людей друг с другом и со специалистом, при этом решение проблем осуществляется коллегиально. Интерактивное взаимодействие исключает доминирование одного участника деятельности над другим, одной мысли над другой.);

- сотрудничество в процессе общения участников и ведущего между собой;

- опора на личный опыт участников, включение в деятельность ярких примеров, фактов, образов;

- многообразие методов и приёмов деятельности участников мероприятия, их мобильность (приём — это структурный элемент метода; это действие специалиста, вызывающее ответную реакцию молодых людей, соответствующую целям этого действия. Так, например, интерактивная лекция — это метод обучения, а вот приёмы, активизирующие внимание учащихся и облегчающие восприятие информации: сообщение цели и хода лекции; запись учащихся базовых понятий темы; проблемный вопрос и т.д.);

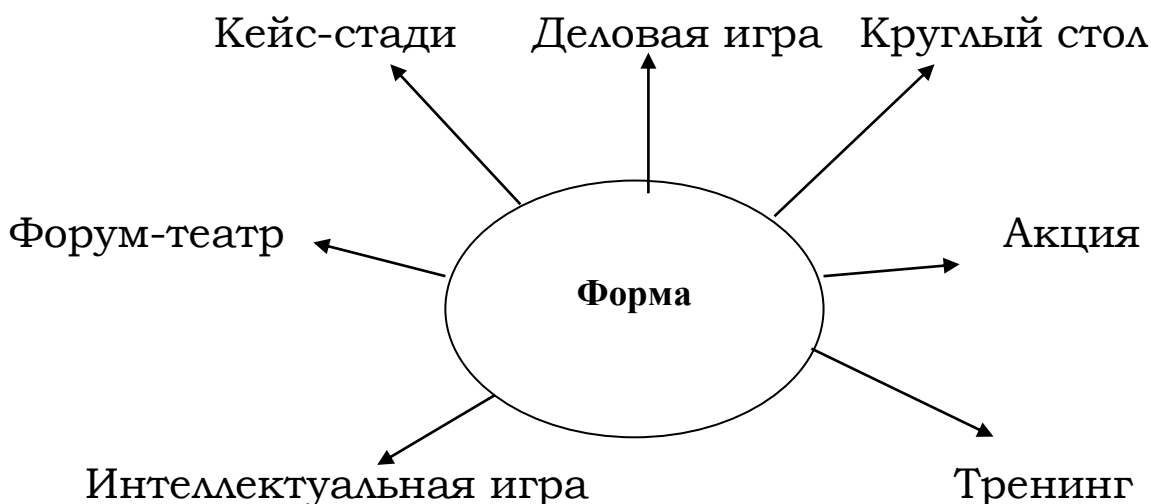
- опора специалистов на процесс побуждения ребят к деятельности, принимая во внимание как ценности и интересы молодых людей, так и другие стимулы (приобретение новых знаний, поощрение, специалистом и т.д.). Работа в интерактиве также предполагает

повышение активности одних участников мероприятия через деятельность других участников.

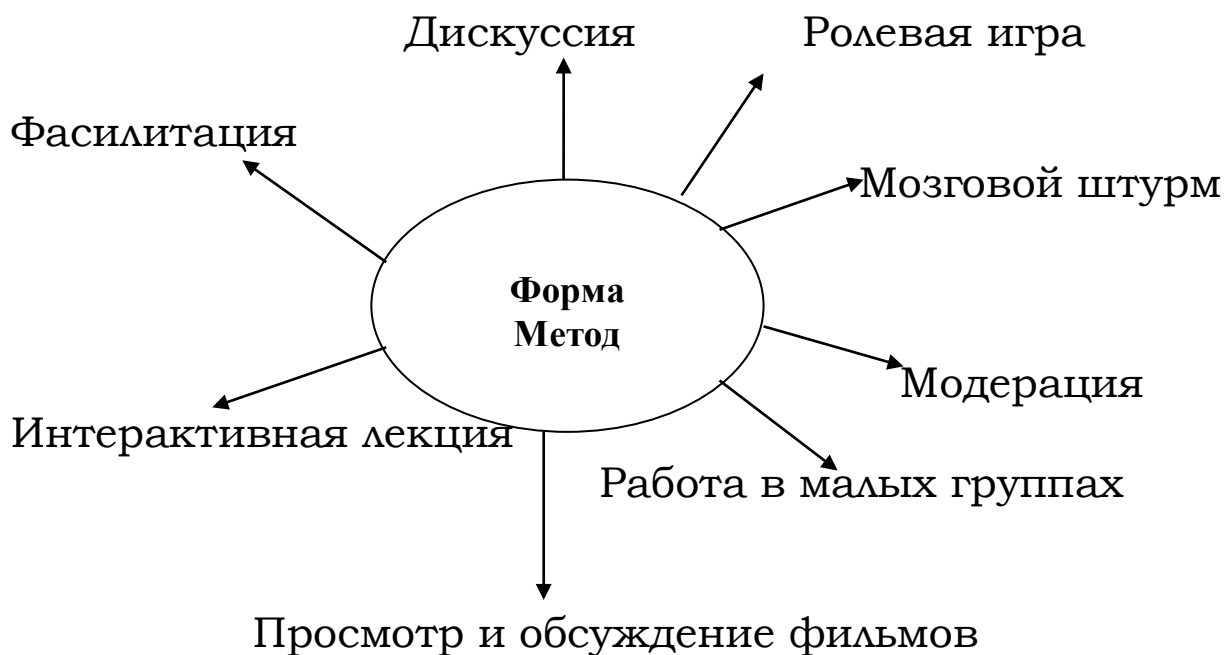
Можно сделать выводы, что использование интерактивных форм и методов в работе специалистов обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, командный дух, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность у молодых людей.

Глава 2. Характеристика основных интерактивных форм и методов

К основным интерактивным формам и методам можно отнести следующие: круглый стол, кейс-метод, дискуссия, мозговой штурм, акция, модерация, ролевая игра, деловая игра, работа в малых группах (подгруппах), просмотр и обсуждение фильмов, тренинг, интерактивная лекция, интеллектуальная игра, фасилитация, форум-театр.



(Рисунок 2)



(Рисунок 3)

Формой и методом могут быть: дискуссия, ролевая игра, фасилитация, мозговой штурм, модерация, работа в малых группах, просмотр и обсуждение фильмов, интерактивная лекция (Рисунок 3). Только формой – кейс-стади, деловая игра, круглый стол, тренинг, акция, форум-театр, интеллектуальная игра (Рисунок 2). Например: дискуссия может быть формой и включать в себя различные интерактивные методы – работу в малых группах, просмотр и обсуждение фильмов, модерацию и т.п., также дискуссия может становиться и методом, составляющей некоторых форм – круглого стола, тренинга, мозгового штурма и т.д.

Кейс-стади (Casestudy) – разбор, анализ конкретных ситуаций, направленный на решение поставленной проблемы с использованием дополнительной информации.

Технология кейс-стади

I. Подготовительный этап (определение темы и цели кейс-стади, подготовка сценария мероприятия, кейса (подбор ситуации, заданий (вопросов) и

дополнительной информации, необходимой для решения имеющейся проблемы).

II. Проведение кейс-стади:

- участники знакомятся с темой и целью мероприятия;
- ведущий распределяет молодых людей по микрогруппам (4-10 человек);

- участники изучают содержание кейса (это может быть в печатном, электронном виде и т.д.);

- ведущий организует обсуждение содержания кейса в микрогруппах. При этом он актуализирует поставленные вопросы и направляет участников обсуждения на анализ и выявление всех заложенных ситуаций, проблем (но ни в коем случае не помогает, не решает кейс). В подгруппах выделяется человек (не обязательно лидер), презентующий решение группы. Презентация составляется всеми членами микрогруппы. Она может быть устной, наглядной, графической или с применением компьютера;

- подгруппы представляют свои решения;

- ведущий организует общую дискуссию и обсуждение полученных решений. Специалист задает «провокационные» вопросы и следит за обсуждением, направляет;

- специалист обобщает полученные результаты и приобретенные знания при работе над кейсом. Он подводит итоги, делает выводы.

Разбор кейсов способствует активному усвоению знаний и накоплению определенного багажа практической информации, которая может оказаться более полезной, нежели теоретические знания.

При работе с кейсом у молодых людей формируются следующие компоненты ключевых компетенций: умения решать проблемы, общаться, применять предметные знания на практике, поддерживать дискуссию, брать на себя ответственность и т.д.

Можно сказать, что форма «кейс-стади» направлена не столько на освоение конкретных знаний, или умений, сколько на развитие общего интеллектуального и

коммуникативного потенциала молодых людей и специалистов.

Преимущества формы: развивает аналитическое мышление; обеспечивает системный подход к решению проблемы; позволяет выделять варианты правильных и ошибочных решений, выбирать критерии нахождения оптимального решения, принимать коллективные решения; помогает молодому человеку соотносить получаемый теоретический багаж знаний с реальной практической ситуацией.

Дискуссия – (с лат. «*discussio*») - коллективное обсуждение конкретной проблемы, вопроса или сопоставление разных позиций, информации, идей, мнений и предложений.

Алгоритм проведения дискуссии

1. Подготовительный этап. Ведущий определяется с технологией дискуссии, темой и вопросами, которые будут представлены для обсуждения.

2. Ориентация участников дискуссии. Специалист знакомит молодых людей с темой (проблемой), целью мероприятия.

3. Проведение дискуссии в соответствии с выбранной технологией:

- ведущий делит участников на подгруппы (если это необходимо);

- каждая малая группа изучает и обсуждает представленные вопросы, проблему;

- поочерёдно все подгруппы предъявляют свой материал (факты, примеры, выработанную точку зрения, позиции) всей группе;

- ведущий организует обсуждение (общая дискуссия): анализ высказанных мнений, принятие более перспективных, дополнение, взаимообогащение разных точек зрения, расширение представлений и т.д.;

4. Заключительный этап. Ведущий подводит итоги дискуссии, делает выводы. Проводит рефлексию с участниками мероприятия (спрашивает, что полезного,

интересного для себя они узнали; поменялась ли у них точка зрения на рассматриваемую проблему и т.д.).

В процессе дискуссии наиболее полно представлена возможность:

- моделировать реальные жизненные проблемы;
- вырабатывать у молодых людей умение слушать и взаимодействовать с другими участниками дискуссии;
- демонстрировать характерную для большинства проблем многозначность решений;
- научить анализировать реальные ситуации, отделять главное от второстепенного.

Таким образом, дискуссия выявляет многообразие существующих точек зрения на какую-либо проблему, инициирует всесторонний анализ каждой из них, формирует собственный взгляд каждого участника дискуссии на ту или иную проблему.

Выделяют виды дискуссии, которые различаются по степени регламентированности (формальности) и полноты обсуждения, целям и особенностям организации процесса: *форум, симпозиум, дебаты, панельная дискуссия, «круглый стол», «снежный ком», «аквариум», «квадро», «приоритеты», «круги», «на линии огня», «идейная карусель», «мыслительные шапки», «позиции», «мозговой штурм».*

Дебаты – вид дискуссии, цель которого – совершенствование в искусстве убеждения, красноречия, отстаивания собственной позиции, научение использованию приемов влияния на партнера и противостояния влиянию и некорректным тактикам ведения дискуссии.

Технология проведения дебатов

1. Подготовительный этап. Для проведения дебатов на этапе подготовки выбирается тема, непременно содержащая в себе противоречие, подразумевающая наличие двух или даже более спорных позиций, провоцирующая полемику, желание подискутировать.

Для проведения дебатов выбирается ведущий, 2 команды участников по 5-6 человек в каждой, отстаивающие противоположные позиции, наблюдатели (один или два). Можно дополнительно пригласить аналитика и экспертов. Аналитик – человек с хорошо развитыми аналитическими способностями и высоким уровнем интеллекта, его функция – в ходе дискуссии подвергать сомнению или критике неясные и слабые аргументы участников, обобщать некоторые суждения, выделять новые линии и направления обсуждения. Эксперты – люди, сведущие в обсуждаемой области, профессионалы. Они могут комментировать позиции участников и оценивать аргументы с точки зрения их объективной состоятельности. Решение о целесообразности привлечения экспертов принимает ведущий, руководствуясь при этом особенностями группы и самих экспертов. Слишком агрессивные, жесткие, директивные эксперты и неуверенные в себе участники – неудачное сочетание для проведения дебатов.

Ведущий заранее подбирает вопросы, продумывает линии обсуждения, готовит вводную часть. Следует помнить, что обязательны разогрев и настройка участников на обсуждение.

Лучше заблаговременно дать задание участникам команд подготовить аргументы в защиту своей позиции, продумать возможные вопросы и контраргументы оппонентов и подготовиться к ответу на них.

2. Проведение дебатов.

После вводной части и разогрева ведущий дает время командам на организацию своего выступления (при наличии предварительной подготовки 5-10 минут, при ее отсутствии – чуть больше, 15-30 минут). Обычно пространство организуется так, чтобы команды располагались друг напротив друга, в передней части зала устанавливается трибуна для выступления. После предварительного обсуждения командам по очереди предоставляется трибуна, где обычно один или двое делегированных членов представляют позицию своей

команды, аргументы и их обоснование. Во время своего выступления, обычно ближе к концу, команда может озвучить и предполагаемые контраргументы и тут же дать на них ответы. Выступление у трибуны должно быть четким, лаконичным, содержательным. Ведущий может устанавливать временной регламент выступлений. В это время другая команда внимательно слушает, не перебивая, и может фиксировать на бумаге свои вопросы и возражения для дальнейшего обсуждения.

После того, как команды кратко изложили свои позиции, ведущий открывает свободное обсуждение отдельных тезисов и идей. Для этого не обязательно к трибуне. Это снижает динамику дискуссии, создает лишнюю суету. Лучше продолжать обсуждение с мест. При этом ведущий поддерживает порядок в зале, может предоставлять слово или лишать слова (когда участник говорит не по существу, злоупотребляет некорректными приемами), ограничивать многословных участников, может менять направление дискуссии, подытоживать сказанное, задавать вопросы, напоминать о целях и теме дискуссии (если участники отклоняются от темы или переходят «на личности» и эмоции). Когда все основные вопросы обсуждены, ведущий подводит итоги дискуссии, делает обобщения, представляет резюме сказанного, благодарит участников.

3. Закрытие дискуссии. Когда все основные вопросы обсуждены, ведущий подводит итоги дискуссии, делает обобщения, представляет резюме сказанного, благодарит участников.

Закрытие является обязательным моментом, обеспечивающим психологический комфорт участников, дающим ощущение собственной эффективности и продуктивности.

Именно дебаты предоставляют широкие возможности участникам поупражняться в использовании различных тактик, разных видов вопросов и замечаний, использовании невербальных и паралингвистических средств коммуникации.

Круглый стол — это форма организации обмена мнениями, когда участники, имеющие равные права, высказываются по очереди или в определенном порядке.

Технология проведения круглого стола

Подготовительный этап (определение темы и цели круглого стола, подготовка сценария мероприятия (список вопросов, очередность их обсуждения).

Проведение круглого стола:

1. Обозначение темы круглого стола, его цели и основных задач;

2. Поочерёдное знакомство участников с вопросами мероприятия, организация обсуждения между молодыми людьми по каждому отдельному вопросу. Участники высказывает своё мнение, обосновывает свою точку зрения. Роль ведущего круглого стола сводится к регулированию и побуждению участников для эффективного обсуждения. Он должен постоянно следить за регламентом, подводить промежуточные итоги дискуссий, задавать наводящие или провокационные вопросы, если обсуждение угасает, а также переводить в конструктивное русло, разгорающееся эмоциональное обсуждение по ключевым моментам вопроса или проблемы;

3. Подведение итогов круглого стола.

Основной целью проведения «круглого стола» является выработка у молодых людей профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения по определённому вопросу. При этом происходит закрепление информации, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.

Данная интерактивная форма позволяет восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции.

Принцип «круглого стола», т.е. расположение участников лицом друг к другу, а не в затылок, как на обычном мероприятии, в целом приводит к возрастанию

активности, увеличению числа высказываний, возможности личного включения каждого участника в обсуждение, повышает мотивацию, включает невербальные средства общения, такие как мимика, жесты, эмоциональные проявления.

Так как ведущий также располагается в общем кругу, как равноправный член группы, это создает менее формальную обстановку по сравнению с общепринятой. При этом обращения членов группы друг к другу становятся более частыми и менее скованными, что также способствует формированию благоприятной обстановки для дискуссии и развития взаимопонимания между участниками круглого стола.

Метод «мозгового штурма» - (мозговая атака, мозговой штурм, англ. *brainstorming*) – широко применяемый метод (форма) продуцирования новых идей для решения теоретических и практических проблем.

Технология мозгового штурма

Подготовка к проведению мозгового штурма (определение цели, проблемы; планирование общего хода мероприятия; определение времени каждого этапа мозгового штурма);

Проведение мозгового штурма:

1. Постановка проблемы;
2. Генерация идей. Основной этап, от которого во многом зависит успех всего мозгового штурма. Группе дается определенная проблема для обсуждения, участники высказывают по очереди любые предложения в точной и краткой форме, ведущий записывает все предложения (на доске, плакате), без критики их практической применимости.

Ведущий обращает внимание участников на правила данного этапа, которым они должны следовать:

- главное — количество идей. Не делайте никаких ограничений;
- полный запрет на критику и любую (в том числе положительную) оценку высказываемых идей, так как

оценка отвлекает от основной задачи и сбивает творческий настрой;

- необычные и даже абсурдные идеи приветствуются;
- комбинируйте и улучшайте любые идеи;

3. Группировка и отбор идей. На третьем этапе проведения «мозгового штурма» высказанные предложения обсуждаются. Группе необходимо найти возможность применения любого из высказанных предложений или наметить путь его усовершенствования. На данном этапе возможно использование различных форм дискуссии;

4. Презентация выбранных идей. На этом этапе проведения мозгового штурма группа представляет полученные группой результаты по заранее оговоренному принципу. Например: самое оптимальное решение, несколько наиболее удачных предложений, самое необычное решение и т.п.;

5. Заключительный этап. Ведущий подводит итоги проведения мозгового штурма, делает выводы.

Данная технология проведения мозгового штурма позволяет вовлекать в активную деятельность максимальное число участников. Он является эффективным методом стимулирования познавательной активности, формирования творческих умений, умений выражать свою точку зрения, слушать оппонентов, рефлексивные умения.

Мозговой штурм эффективен: при решении задач, которые не имеют однозначного решения, и задач, где решения требуются нетрадиционные; когда необходимо быстро найти выход из критической ситуации; везде, где нужно получить много идей за короткое время.

Модерация (от итальянского moderare – «смягчение», «сдерживание», «умеренность») – метод (форма) организации интерактивного общения, направленного на разработку в кратчайшие сроки конкретных реализуемых предложений, нацеленных на решение проблемы.

Технология одного из основных видов модерации («clustern»)

1. Подготовительный этап. Ведущий определяется с темой, проблемой, рассматриваемой в модерации, разрабатывает её сценарий, готовит материально-техническое оборудование (доска, карточки, маркеры, магниты и т.д.).

2. Проведение модерации:

- ведущий озвучивает молодым людям проблему, которая требует своего решения;

- специалист делит участников на малые группы, раздаёт карточки, определяет время работы группы;

- «карточный опрос» - подгруппы на карточках выражают своё мнение по поводу той или иной стороны рассматриваемой проблемы (на каждой карточке по одной идее);

- комбинация близких по смыслу карточек-идей. Критерием такой комбинации служат те или иные общие признаки явления, связанного с проблемой или её решением. Модератор берёт по очереди карточки и зачитывает вслух, обращаясь к участникам модерации, и крепит их на доске в соответствии с мнением группы и выделенными критериями (ведущий может добавлять и свои ответы (необязательно верные)). Карточка крепится к той или иной колонке карточек, либо формируется новая колонка (похожие ответы клеятся друг на друга). При распределении карточек участники группы должны активно работать, высказывать свою точку зрения, обсуждать друг с другом спорные вопросы (если такие возникли). Если же молодые люди ведут себя пассивно или имеют какие-либо затруднения, то специалист может задавать уточняющие вопросы. Необходимо сохранить динамику обсуждения, и получить наиболее оптимальные ответы от участников группы. Важно организовывать обсуждение таким образом, чтобы в случае конфликта, он имел содержательный выход, а не привел к эмоциональному напряжению в группе. Также ведущий не должен озвучивать и навязывать свое мнение, его

задача - способствовать тому, чтобы участники высказывали своё;

- ведущий делает выводы, подводит итоги.

Модерация позволяет участникам расширить границы опыта и внести свой вклад в командную работу. Метод непроизвольно создает коллегиальную обстановку, не опрос или выступление по очереди, а решение в процессе работы. Модерация позволяет обобщать опыт и творческий потенциал разных людей для решения общих проблем или достижения общих целей.

Ролевая игра – это разыгрывание участниками сцен с заранее распределенными ролями в интересах овладения определенной поведенческой или эмоциональной стороной жизненных ситуаций.

Технология ролевой игры

1. Этап подготовки к игре. Ведущий определяет цели ролевой игры, технологию её проведения, то есть способ разыгрывания содержания ситуации и действий участников игры; готовит её методическое оснащение (инструкции, карточки с описанием ролевых характеристик, оборудование, необходимое для её проведения).

2. Доигровой этап предполагает непосредственное взаимодействие специалиста с участниками игры. То есть, ведущий делит ребят на небольшие группы, инструктирует их, распределяет роли и раздаёт задание на карточках (на доске, листах бумаги и т.д.).

3. Игровой этап представляет собой погружение в ситуацию и разыгрывание её участниками в соответствии с их трактовкой ролей. Этот этап предполагает поочерёдное проигрывание разными молодыми людьми одной и той же роли, повтора ситуации с различным составом участников, сменой ролей и т.д. Игроки могут свободно импровизировать в рамках выбранных правил, определяя направления и исход игры.

4. Четвёртый этап включает в себя **рефлексию** полученного игроками опыта ролевого взаимодействия по

выходу из предложенной ситуации, реализации намеченных целей. При этом личные впечатления, переживания и самооценка участников игры соотносится с впечатлениями, переживаниями и оценками наблюдателей, а так же с объективными результатами игры. Здесь же ведущий подводит итоги её проведения.

Данная форма работы применяется для моделирования поведения и эмоциональных реакций людей в тех или иных ситуациях путем конструирования игровой ситуации, в которой такое поведение предопределено заданными условиями.

Преимущество этого метода в том, что каждый из участников может представить себя в предложенной ситуации, ощутить те или иные состояния более реально, почувствовать последствия тех или иных действий и принять решение.

При этом ролевая игра позволяет расширять репертуар поведенческих реакций, развивать профессионально-важные качества личности (креативность, гибкость, способность к эффективному межличностному взаимодействию и т. п.). Однако управление ролевой игрой, анализ ее процесса и результата требует от ведущего специфических умений и компетентности в психологии групповых процессов. В частности, умение организовывать групповую рефлексю, которой должна завершаться любая ролевая игра.

Преимущества ролевой игры:

- сохранение приобретенного опыта надолго. Всегда собственные переживания переживаются ярче и сохраняются в памяти в течение долгого времени;

- получение эмоционального удовольствия. Ролевая игра подразумевает усвоение знаний и навыков в непринужденной, приятной атмосфере;

- возможность поставить себя на место другого человека. Ролевая игра дает возможность понять, как чувствует себя человек, сталкиваясь с конкретной ситуацией. Это поможет участникам оценить мотивы поведения других людей в той или иной ситуации;

- отсутствие риска. Ролевая игра позволяет участникам освоить различные модели поведения, не рискуя при этом проиграть, оказаться в невыгодном положении, подвести кого-то. Это что-то вроде «безопасного тренажера».

Работа в малых группах – совместная деятельность людей в группах из 3-10 человек по выполнению отдельных заданий, направленных на решение имеющейся проблемы.

Технология работы в малых группах

1. Подготовительный этап. Специалист выбирает тему, цель и задание(я), которое(ые) должны выполнить участники мероприятия. Также ведущий готовит необходимое оборудование для работы (доска, карточки с заданиями (вопросами), ручки, листы бумаги и т.д.).

2. Проведение работы в малых группах:

- ведущий сообщает о цели деятельности, рассказывает участникам о правилах работы группы (фиксирует их на доске);

- специалист делит молодых людей на подгруппы (4-10 человек, деление зависит от общего количества участников в группе);

- ведущий знакомит участников с заданием(ями), который(ые) им необходимо выполнить, устанавливает регламент работы;

- молодые люди непосредственно занимаются решением поставленных перед ними задач;

- каждая подгруппа презентует свои результаты, ответы (это может выглядеть по-разному: в письменном виде на карточках, устное выступление, разыгрывание ситуаций и т.д.);

- происходит обсуждение ответов: принимаются правильные, отсекаются неверные.

3. Заключительный этап. Ведущий подводит итоги, делает выводы.

Работа в малых группах дает всем участникам занятия (в том числе и стеснительным) возможность участвовать в

работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия). Все это часто бывает невозможно в большом коллективе.

Просмотр и обсуждение видеофильмов. Для реализации метода можно использовать как художественные, так и документальные видеофильмы, фрагменты из них, а также видеоролики и видеосюжеты.

Технология просмотра и обсуждения видеофильмов

1. Подготовительный этап. Специалист определяется с темой и целью мероприятия, в соответствии с ними подбирает видеоматериал (фильм, мультфильм), разрабатывает список вопросов для обсуждения рассматриваемой проблемы. Важно обратить внимание на оборудование: хорошее качество видеоматериала, устройство для его просмотра и т.д.

2. Основной этап.

- ведущий знакомит молодых людей с темой, целью мероприятия. Специалист рассказывает, в какой форме оно будет проведено и какой фильм они посмотрят, заранее оговаривает технологию просмотра видеофильма;

- показ фильма и обсуждение освещённой в нём проблемы. Здесь специалист может выбрать один из вариантов, в зависимости от выбора технологии. Он может перед показом фильма поставить перед участниками мероприятия несколько ключевых вопросов (3-5), а после просмотра всего материала уже обсуждать проблему в процессе дискуссии. Также ведущий на этом этапе может выбрать другой метод: анализ ситуации, беседу и т.д. Или же он останавливает фильм на заранее отобранных кадрах и проводит обсуждение увиденного, и так с каждым стоп-кадром.

- в конце мероприятия ведущий совместно с молодыми людьми подводит итоги и озвучивает полученные выводы.

Тренинг (от английского train - воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Технология тренинга

Подготовительный этап. Ведущий определяет тему тренинга, цели и задачи, которые он хочет достичь в процессе мероприятия; подбирает сценарий согласно имеющейся цели; готовит оборудование, пространство, необходимое для успешного проведения тренингового занятия.

Проведение тренинга (каждый тренинг проходит по заранее созданному сценарию. И уже от него будет зависеть наполнение тренингового занятия. Но также есть определённая структура любого тренинга, которую нужно учитывать при его проведении):

1. Вступление:

- ознакомление участников тренинга с его целями и задачами;

- принятие правил работы группы (обязательно, чтобы ведущий объяснил каждое правило и зафиксировал на доске; можно также определиться с наказанием для участников, если они эти правила нарушают);

- проведение упражнения на знакомство, которое должно настроить участников на дальнейшую работу, дать возможность молодым людям познакомиться друг с другом (если есть такая необходимость);

2. Основная часть. Здесь ведущий может использовать разминки (это обязательно), дискуссию, мини-лекции, ролевые игры, работу в подгруппах, просмотр видеофильмов, анализ ситуации или притчи и т.д. Главное, чтобы они были направлены на достижение целей и задач мероприятия:

- оценка уровня информированности участников;
- актуализация проблемы;

- получение информации, усвоение знаний;
- развитие практических навыков.

3. Заключение. Данный этап включает рефлекссию, участники делятся своими впечатлениями, ощущениями, высказывают свои пожелания. Ведущий может спросить молодых людей, что нового они узнали, что было для них интересно, полезно, предложить вспомнить какие упражнения они выполняли, таким образом, закрепляя полученную ими информацию. Далее специалист подводит итоги тренинга, делает выводы.

Тренинг может состоять из одного или нескольких занятий, иметь различную продолжительность – от одного часа до нескольких дней.

Тренинг позволяет дать его участникам недостающую информацию, сформировать навыки устойчивости к давлению сверстников, навыки безопасного поведения. Неоспоримым достоинством тренинга является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех участников в деятельность.

Интеллектуальная игра («Своя игра», «Что? Где? Когда?», «Брейн-ринг» и т.д.) - индивидуальное или (чаще) коллективное выполнение заданий, требующих применения продуктивного мышления в условиях ограниченного времени и соревнования.

Технология интеллектуальной игры

1. Предварительная подготовка к игре.

Ведущий определяется с технологией проведения игры (будет это брейн-ринг или Что? Где? Когда?, а может что-то другое), с темой и со списком вопросов.

Должны быть подготовлены обязательные атрибуты игры: организация пространства, специальное оформление (например: сигнальные карточки, карточки с вопросами, звуковое сопровождение, использование цветов, присутствие жюри т.д.). Всё это создаёт соответствующую игровую обстановку, настроение, повышает эмоциональный фон участников игры.

2. Проведение игры. Сам процесс проведения игры зависит от того, какую интеллектуальную игру ведущий выбрал («Своя игра», «брейн-ринг» и т.д.). На данном этапе специалист молодым людям задаёт вопросы, они за отведённое время должны на них ответить.

3. Констатация результатов игры. Ведущий подводит итоги, делает выводы, определяет победителей игры.

Исходя из этого, можно сказать, что технология игровых форм обучения нацелена на то, чтобы научить учащихся осознавать мотивы своего учения, своего поведения в игре и в жизни, т.е. формировать цели и программы собственной самостоятельной деятельности и предвидеть ее ближайшие результаты.

Интеллектуальная игра является той формой деятельности, которая может повлиять на развитие личности. Участвуя в ней, молодой человек проявляет стремление к самореализации; у него формируются навыки планирования и самоконтроля; ему приходится проявлять системность, креативной и критичность мышления.

Сущность интеллектуальной игры заключается в том, что молодые люди решают умственные задачи, предложенные им в занимательной игровой форме, сами находят решения, некоторые получают новую для них информацию, преодолевая при этом определённые трудности.

Квест - понятием квест (от английского «quest» - поиск, игра-загадка) обозначают различные виды on-line и off-line игр, которые разворачиваются в виртуальном и/или реальном пространстве. Это специфическая форма игровой деятельности, которая требует от участников поиска решения поставленных задач.

В современных условиях квест становится новой практикой социальной коммуникации, новым видом активного отдыха для продвинутой интеллектуальной молодежи. Компьютерные игры в стиле квест достаточно

широко распространены, однако в последнее время из виртуального мира квесты стремительно проникают в реальный мир.

Квест можно определить как интеллектуальный вид игры, процесс которой разворачивается в специально подготовленном помещении или открытой площадке, где участники выполняют определенные задания, связанные с достижением конечной цели. Отличительными особенностями таких игровых практик является то, что участники должны быстро адаптироваться в новых условиях, принимать решения в самых неожиданных ситуациях.

Квесты различаются:

- по форме проведения (компьютерные игры-квесты, веб-квесты, QR-квесты, медиа-квесты, квесты на природе, комбинированные);
- по режиму проведения (в реальном режиме; в виртуальном режиме; в комбинированном режиме);
- по сроку реализации (краткосрочные; долгосрочные);
- по форме работы (групповые; индивидуальные);
- по структуре сюжетов (линейные; нелинейные; кольцевые).

Технология проведения квеста

1. Предварительная подготовка к квесту.

Ведущий определяет цель проведения квеста, после чего выбирает форму и режим проведения, сроки реализации формы работы и структуру сюжетов.

На подготовительном этапе определяется количество игроков и тематика квеста (детективное расследование, поиски клада, разгадка какой-нибудь тайны или легенды и пр.).

Ведущий может определить образовательную и/или воспитательную цель, для участников квеста цель – это тот результат, к которому они должны прийти в процессе выполнения серии заданий.

С учетом вышеуказанных составляющих разрабатывается сценарий квеста, включая механизм проведения.

Например, если предполагается командная форма, то каким образом команды выполняют задания (одновременно или нет, начиная с разных точек, или из одной, какое время предположительно будет находиться команда на одной точке, из скольких человек формируется команда, сколько ведущих необходимо для проведения квеста, определяется содержание подсказок, способы их получения, необходимые атрибуты и пр.).

Серьезным этапом является подбор заданий: логических, исторических, артистических, математических и пр. Они должны быть реальны для выполнения той целевой аудиторией, для которой проводится квест, то есть, не очень простыми и/или сложными. К их подбору следует относиться очень ответственно, чтобы молодые люди, приложив усилия, смогли преодолеть препятствия и получить удовольствие от участия.

2. Проведение квеста.

Ведущий проводит квест в соответствии с содержанием сценария. Он объясняет задачу, при необходимости делает подсказки, следит за выполнением, рагламентом и пр. Он может переодеться в тематический костюм и играть определённую роль для создания особой атмосферы.

3. Завершение.

Обязательно подводятся итоги участия в квесте: констатируется достижение/степень достижения цели участниками квеста (в зависимости от формы - командный или индивидуальный результат). Важно, чтобы участие в квесте имело позитивную окраску, в таком случае можно косвенно констатировать о достижении основной цели, определенной ведущим при подготовке сценария.

Форум-театр - это интерактивная театральная форма, направленная на решение социальных проблем.

Технология форум-театра

1.Этап «разогрева». Перед проведением основного этапа форум-театра с молодыми людьми проводят фазу «разогрева». В неё входят телесные упражнения и игры, которые нацелены на раскрепощение участников представления, снятие мышечных зажимов. Кроме того, они помогают установить контакты на вербальном и невербальном уровнях между «актерами» и «зрителями». Такие упражнения помогают им быстрее войти в атмосферу театрального действия и не бояться стать участниками представления. Упражнения проводятся в течение 20-25 минут в определенной последовательности и, усложняясь по содержанию и эмоциональности, вовлекают все большее число участников в действие.

2.Основной этап форум-театра. На протяжении 15–20 минут разыгрывается мини-представление с 3–6 мизансценами, в которых освещена основная(ые) проблема(ы), тема занятия. Чаще всего эти ситуации легко узнаваемы, так как происходят с подростками, молодёжью и окружающими их людьми на улице, дома в семье, в школе. Ничего надуманного или фантастического в них нет, они соответствуют реальному положению дел, и чаще всего в основе сценария лежит чья-нибудь личная история или пережитый опыт.

В финальной части представления яркая по содержанию мизансцена прерывается «стоп-кадром», и «зрителям» предлагается изменить каждую предшествующую ей ситуацию таким образом, чтобы трагедии в дальнейшем не произошло. С этого момента начинается новая часть спектакля, длящаяся 2–3 часа, в ходе которой все мизансцены проигрываются и изменяются самими «зрителями».

3.Заключительный этап. После окончания интерактивного представления берется интервью у участников, проводится анкетирование (если специалист считает это необходимым). Ведущий подводит итоги.

Особенность «форум-театра» заключается в том, что все действие происходит в игровой форме. Участник становится носителем конкретной социальной проблемы,

это всего лишь роль, но игрок видит, как реагирует на него общество, он может анализировать свое поведение и искать пути решения в сложившейся ситуации.

Форсайт-методы. Форсайт-технология была создана 30 лет назад и активно используется как в сфере бизнеса, так и в сфере государственного управления. Традиционно различные форсайт-методы считаются частью «исследования будущего» (future studies) и построения стратегий будущего.

Стратегическое мышление, принятие решений по стратегии, а также воплощение в жизнь этих решений - три базовых шага работы с будущим.

Смыслом форсайта как метода является расширение восприятия доступных стратегических возможностей организации или сферы деятельности, представляемой участниками процедуры форсайта.

Базовая методология любого форсайт-метода включает четыре уровня деятельности:

- настоящее (работа с карточками, высказывания участников, модерация);
- будущее (предсказательные методы, работа с перспективами и т.д.);
- планирование (стратегический анализ, определение приоритетов);
- нетворкинг (инструменты направленные на создание диалога и соучастия участников форсайта).

Базовые принципы форсайта:

- будущее зависит от прилагаемых усилий, его можно создать;
- будущее вариативно — оно не проистекает из прошлого, а зависит от решений участников и стейкхолдеров (лицо или организация, которые могут воздействовать на осуществление деятельности или принятие решения, быть подверженными их воздействию или воспринимать себя в качестве последних);
- есть области, по отношению к которым можно строить прогнозы, но в целом будущее нельзя предсказать

достоверно, можно подготовиться или подготовить будущее таким, каким мы его хотим видеть.

Важными элементами специфики форсайт-подхода является также то, что он работает с отдаленным будущим (от ближайшего до удаленного на 10-15 лет) и учитывает альтернативные сценарии развития, имеет дело не только с возможными, вероятными и желательными событиями, но и с так называемыми «дикими картами» — маловероятными событиями, которые потенциально могут оказать значительное влияние на будущее исследуемой сферы.

Технология форсайт-сессии по Rapid Foresight (методика быстрого проведения форсайт-проекта – разработана и апробирована в 2008 году в рамках движения «Метавер — образование будущего»)

1. Этап подготовки. Определение целевого назначения и первичное проектирование сессии - важная часть ее подготовки. Во время проектирования сессии устанавливаются задачи на сессию, состав и количество участников, формат предоставления результатов, форматы, с которыми необходимо стыковать работу в методе RF. RF-подход отличается несколькими особенностями. Во-первых, совместная работа экспертов ведется не с текстами, а с образами и схемами. Во-вторых, работа экспертов друг с другом также происходит вокруг общих образов и схем, в отличие от, например, метода экспертных панелей и дискуссионных круглых столов.

На подготовительном этапе происходит согласование образа результата, количества и тематики групп и т.д.

Результатом первой части этапа подготовки является план мероприятия с таймингом, последовательностью и требованиями к этапам и их ожидаемым результатам, темами групп, согласованным количеством и составом участников, составом модераторской группы, описанными организационными действиями.

После того, как договоренности достигнуты, к работе приступает организатор форсайт-проекта, решающий административные, организационные и финансовые вопросы.

В рамках второй части подготовительного этапа проходит установочная встреча (встречи) с командой

форсайт-сессии. Проектировочные встречи подразумевают совместную работу ведущего, организатора и ключевых первых модераторов для того, чтобы определить, каким составом и последовательностью тактов методики будет осуществляться работа, каковы конкретные цели на каждый этап, каковы модификаторы постановки на работу в каждом такте. Результатом является внутренний план работы, на основе которого совершается постановка для линейных исполнителей.

В рамках данного этапа осуществляются экспертные выступления и постановка на сессию. В зависимости от специфики форсайт-сессии представители заказчика, приглашенные эксперты проводят экспертные выступления, в ходе которых дается введение в предмет, включая основные тренды развития предметной области, озвучиваются результаты аналитической подготовки. После выступлений слово берет ведущий мероприятия и осуществляет постановку на сессию для участников. Ведущий представляет свою команду, обосновывает выбор тем групп, закрепляет участников за тематическими группами и, соответственно, модераторами, а также краткое введение в принципы метода.

2. Работа с картой времени. Результатом форсайт-сессии по методу RF, в отличие от других методов прогнозирования и планирования, является «карта будущего» — визуальное богатое пространство, позволяющее увидеть как целое всю предметную сферу, образ ее будущего, а также различные способы и пути достижения тех или иных желательных и нежелательных состояний, и факторы, влияющие на вероятность воплощения того или иного варианта развития событий.

Эксперты, представляющие отрасль, при участии модератора работают в группах (оптимальный размер группы-5-15 человек, но 25 человек) над созданием единой «карты будущего», совместно обсуждая каждую предлагаемую участниками карточку, принимая, корректируя или отвергая ее вовсе. Работа в группе

состоит из нескольких тактов: определение предмета работы и его границ, внесение в карту карточек трендов, генерирование и прикрепление на карту карточек технологий, внесение в карту карточек форматов, представляющих собой формы социального взаимодействия, социальные технологии, следующий такт - карточки с нормативными актами, угрозами и возможностями и пр. На карте обычно размещается от 50 до 150 объектов всех типов, а также комментариев к ним, которые в этом случае входят в число объектов карты.

Формат работы в такте — модерлируемая дискуссия с использованием доски или флипчарта для реконструкции схемы предмета. Как правило, рисует модератор, участники группы указывают на содержательные дополнения к схеме. Главной функцией модератора в этом аспекте является задача обеспечения такой дискуссии между участниками, в результате которой на карте размещаются достойные, важные и интересные предложения.

Заключительным, одиннадцатым тактом является подготовка группой доклада по результатам своей работы в виде POWERPOINT презентации и краткое выступление с ней перед участниками других групп форсайт-сессии, в том случае, если форсайт-сессия проводилась в составе нескольких предметных групп. Для этого группой выбирается докладчик из числа участников группы. После выступления представителей групп с докладами ведущий форсайт-сессии подводит итоги мероприятия, интегрируя результаты работы отдельных групп в единую картину в контексте целей и задач мероприятия в целом.

3. Рефлексия. После формального завершения форсайт-сессии, команда модераторов проводит модерлируемое ведущим обсуждение сессии. Модераторы рассказывают о своих впечатлениях от состава группы, групповой динамики, делятся обнаруженными трудностями и профессиональными находками.

4. Подготовка отчета. По итогам форсайт-сессии ведущим или аналитиком в течение 1-2-х недель на

основе отчетов модераторов групп готовится отчет, в который, помимо итоговой карты, списка всех сущностей карт каждой группы и текстовых логов, отражающих наиболее интересные моменты дискуссии и групповой динамики, включается аналитика, соотносящая цели сессии с фактически полученными результатами.

В целом применение интерактивных форм и методов в работе специалистов с несовершеннолетними и молодёжью имеет неоспоримые преимущества. Использование данных форм и методов повышает мотивацию молодых людей в решении обсуждаемых проблем, что дает им эмоциональный толчок к последующей поисковой активности, побуждает их к конкретным действиям. В процессе интерактивной работы каждый вносит свой вклад в общий результат, при этом организуемая деятельность становится более осмысленной, увлекательной и продуктивной.

Кроме того, применение интерактивных форм и методов формирует у молодых людей способность мыслить неординарно, по-своему видеть проблемную ситуацию, выход из нее; обосновывать свои позиции, свои жизненные ценности; развивает такие черты, как умение выслушивать иную точку зрения, умение сотрудничать, вступать в партнерское общение, проявляя при этом толерантность по отношению к своим оппонентам, необходимый такт, доброжелательность к участникам процесса совместного нахождения путей взаимопонимания, поиска истины. Всё вышеперечисленное способствует формированию личности, проявляющей высокий уровень социальной активности во всех сферах жизни.

Заключение

В наше время очень актуален вопрос применения интерактивных форм и методов специалистами, работающими с несовершеннолетними и молодёжью. При этом важно, чтобы они владели технологиями различных интерактивных форм и методов. Их использование сделает работу специалистов интересной, разнообразной и продуктивной.

В методическом пособии рассмотрены теоретические аспекты, раскрывающие содержание представленных понятий, а также описаны технологии отдельных интерактивных форм и методов работы.

Надеемся, что предложенный материал позволит специалистам повысить уровень эффективности своей работы с несовершеннолетними и молодёжью.

Желаем успехов!

Список литературы

1. Барканова О.В. Активное социально психологическое обучение. Часть I: Дискуссии. – Красноярск: Литера-принт, 2008.
2. Двучичанская Н.Н. Интерактивные методы обучения как средство формирования ключевых компетенций // Наука и образование: электронное научно-техническое издание, 2011. <http://technomag.edu.ru/doc/172651>.
3. Смолкин А.М. Методы активного обучения: Научно-методическое пособие. – М.: Высшая школа, 1991.
4. Хуторской А.В. Современная дидактика. – М.: Высшая школа, 2007.
5. Инновационные методы обучения: Методические рекомендации для магистрантов, получающих квалификацию «Преподаватель высшей школы». – Нальчик: Каб.-Балк. Ун-т, 2006.
6. Корнеева Е.Н. Активные методы социально-психологического обучения: Учебное пособие. – Ярославль: ЯГПУ, 2009.
7. Кларин М.В. Интерактивное обучение – инструмент освоения нового опыта // Педагогика. – 2000. – № 7. – С. 12–18.
8. Селевко Г.К. Энциклопедия новых педагогических технологий. – М., 2009.
9. Суворова Н.А. Интерактивное обучение: новые подходы. – М., 2005.
10. Доклад «Молодежь России 2000-2025: развитие человеческого капитала». – М., 2013.
11. «Основы государственной молодёжной политики Российской Федерации на период до 2025 года». Утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-р.
12. Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика: учебное пособие для студентов высших педагогических учебных заведений. – М.: Академия, 2002.
13. Кукушина В.С. Педагогические технологии: учебное пособие. – 4 издание. – Ростов - на - Дону: Март, 2010.

14. Кичерова М. Н. , Ефимова Г. З. Образовательные квесты как креативная педагогическая технология для студентов нового поколения//Интернет-журнал «Мир науки» ISSN 2309-4265 <http://mir-nauki.com/> 2016, Том 4, номер 5 (сентябрь - октябрь)// <http://mir-nauki.com/vol4-5.html>.
15. Зарукина Е.В., Логинова Н.А., Новик М.М. Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению: учебно-методическое пособие. – СПб.: СПбГИЭУ, 2010.
16. Матяш Н.В., Павлова Т.А. Методы активного социально-психологического обучения: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: – Академия, 2007.
17. Прохорова Е.Н. Использование интерактивной техники «Форум-театр» при работе с подростками / Педагогика и психология детства. - М, 2007. - С. 159-162.
18. Форсайт-школа НТИ. Методология Rapid Foresight. Версия 03, рабочие материалы Агентства стратегических инициатив, 2015.