Мастер-класс «Приемы формирования коммуникативных УУД на уроках обществознания», учителя МОУ гимназии № 9 Дьяченко Ольги Родионовны.

**Цель мастер-класса –** создание условий для профессионального самосовершенствования учителя, при котором формируется опыт подготовки к проектированию адаптивной образовательной среды ученика.

**Коммуникативные универсальные учебные действия** обеспечивают социальную компетентность и учёт позиции других людей, партнёров по общению или деятельности; умение слушать и вступать в диалог; участвовать в коллективном обсуждении проблем; интегрироваться в группу сверстников и строить продуктивное взаимодействие и сотрудничество со сверстниками и взрослыми.

Коммуникативные универсальные учебные действия включают:

• планирование учебного сотрудничества с учителем и сверстниками  
• постановка вопросов — инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации;  
• разрешение конфликтов;  
• управление поведением партнёра — контроль, коррекция, оценка его действий;  
• умение с достаточной полнотой и точностью выражать свои мысли в соответствии с задачами и условиями коммуникации;

* владение монологической и диалогической формами речи

В результате выпускник научится:

– осуществлять деловую коммуникацию как со сверстниками, так и со взрослыми (как внутри образовательной организации, так и за ее пределами), подбирать партнеров для деловой коммуникации исходя из соображений результативности взаимодействия, а не личных симпатий;

– при осуществлении групповой работы быть как руководителем, так и членом команды в разных ролях (генератор идей, критик, исполнитель, выступающий, эксперт и т.д.);

– координировать и выполнять работу в условиях реального, виртуального и комбинированного взаимодействия;

– развернуто, логично и точно излагать свою точку зрения с использованием адекватных (устных и письменных) языковых средств;

– распознавать конфликтогенные ситуации и предотвращать конфликты до их активной фазы, выстраивать деловую и образовательную коммуникацию, избегая личностных оценочных суждений.

Критериями сформированнности КУУД являются:

- желание вступать в контакт с окружающими (мотивация общения «Я хочу!»);  
- знание норм и правил, которым необходимо следовать при общении с окружающими (знакомство с коммуникативными навыками «Я знаю!»);  
- умение организовать общение (уровень овладения коммуникативными навыками «Я умею!»), включающее умение слушать собеседника, умение эмоционально сопереживать, умение решать конфликтные ситуации, умение работать в группе.

Каждый урок обществознания строится на коммуникативных УУД.

Например, тема «Роль общения в жизни человека» в 10 классе.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| КУУД | Деятельность учителя | Деятельность участников мастер-класса (учащихся) |
| Планирование учебного сотрудничества с учителем и сверстниками  Постановка вопросов - инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации | Вопрос: В чем смысл высказывания?  «Человеческая сущность налицо только в общении, в единстве человека с человеком» (Л. Фейербах).  Цель нашей работы на уроке? | Планирование работы.  постановка вопросов:  Что такое общение.  Функции общения  Виды общения  Последствия коммуникативных барьеров |
| Работа в группах, коммуникация со сверстниками  Инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации | Вопрос: Общение – это вид деятельности или способ деятельности?  Укажите любые три функции общения, проиллюстрировав каждую из них конкретным примером. | Общение – это  -вид деятельности человека, в ходе которой он обменивается с партнером информацией.  Функции общения:  -Коммуникативная  -Интерактивная  -Перцептивная (эмоциональная) |
| -Работа в группах, коммуникация со сверстниками  -Инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации  -Постановка вопросов — инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации; - разрешение конфликтов; - управление поведением партнёра  - умение с достаточной полнотой и точностью выражать свои мысли в соответствии с задачами и условиями коммуникации. | Предлагаю высказывание . Каков смысл?: «Когда люди вступают в тесное общение между собой, то их поведение напоминает дикобразов, пытающихся согреться в холодную зимнюю ночь. Им холодно, они прижимаются друг к другу, но чем сильнее они это делают, тем больнее они колют друг друга своими длинными иглами. Вынужденные из-за боли уколов разойтись, они вновь сближаются из-за холода, и так — все ночи напролет» (А. Шопенгауэр) | Обсуждение в группах  Раскрытие смысла: Проблема общения – коммуникативные барьеры |
| - Постановка вопросов — инициативное сотрудничество в поиске и сборе информации; - разрешение конфликтов; - управление поведением партнёра  - владение монологической и диалогической формами речи | Мнение: Конфликты влекут негативные последствия.  Согласны? | Обсуждение в группах:  Негативные и позитивные последствия конфликтов. |
| Рефлексия:  Умение развернуто, логично и точно излагать свою точку зрения с использованием адекватных (устных и письменных) языковых средств.  - владение монологической и диалогической формами речи | Вопрос: Согласны с мнением?  Что  Общение – ключ к успеху!  Если да, аргументируйте. | Обсуждение в группах, анализ работы группы и индивидуальной работы каждого участника |

В ходе мастер-класса мы продемонстрировали КУУД:

- желание вступать в контакт с окружающими (мотивация общения «Я хочу!»);  
- знание норм и правил, которым необходимо следовать при общении с окружающими (знакомство с коммуникативными навыками «Я знаю!»);  
- умение организовать общение (уровень овладения коммуникативными навыками «Я умею!»)

Приложение.

**Негативные последствия конфликтов:**

* *дестабилизация организации,* порождение хаотических и анархических процессов, снижение управляемости;
* *отвлечение персонала от реальных проблем и целей организации,*смещение этих целей в сторону групповых эгоистических интересов и обеспечения победы над противником;
* *неудовлетворенность участников конфликта пребыванием в организации,* рост фрустраций, депрессий, стрессов и т.п. и, как следствие, снижение производительности труда, увеличение текучести кадров;
* *нарастание эмоциональности и иррациональности,* враждебности и агрессивности поведения, недоверия к руководству и окружающим;
* *ослабление возможностей общения и сотрудничества* с оппонентами в будущем;
* *отвлечение участников конфликта от решения задач организации* и бесплодная растрата их сил, энергии, ресурсов и времени на борьбу друг с другом.

**Позитивные последствия конфликот:**

* *инициирование изменений, обновления, прогресса.* Новое всегда есть отрицание старого, а поскольку как за новыми, так и за старыми идеями и формами организации всегда стоят определенные люди, постольку любое обновление невозможно без конфликтов;
* *артикуляция, четкая формулировка и выражение интересов,* предание гласности реальных позиций сторон по тому или иному вопросу. Это позволяет яснее увидеть назревшую проблему и создает благоприятную почву для ее решения;
* *мобилизация внимания, интереса и ресурсов для решения проблем* и, как следствие, экономия рабочего времени и средств организации. Очень часто назревшие вопросы, особенно те, которые касаются всей организации, не решаются до тех пор, пока не возникает конфликт, поскольку при бесконфликтном, «нормальном» функционировании из уважения к организационным нормам и традициям, а также из чувства вежливости руководители и сотрудники нередко обходят острые вопросы;
* *формирование у участников конфликта чувства сопричастности* к принятому в его результате решению, что облегчает его реализацию;
* *стимулирование более продуманных и обоснованных действий* для того, чтобы доказать свою правоту;
* *побуждение участников к взаимодействию* и выработке новых, более эффективных решений, устраняющих саму проблему или ее значимость. Обычно это происходит тогда, когда стороны проявляют понимание интересов друг друга и осознают невыгодность углубления конфликта;
* *развитие у участников конфликта способности к сотрудничеству* в будущем, когда конфликт будет урегулирован в результате взаимодействия обеих сторон. Приводящее к согласию честное соперничество повышает взаимное уважение и доверие, необходимые для дальнейшего сотрудничества;
* *разрядка психологической напряженности* в отношениях между людьми, более четкое выяснение их интересов и позиций;
* *преодоление традиций группового мышления,* конформизма, «синдрома покорности» и развитие свободомыслия, индивидуальности работника. В результате этого возрастает способность персонала к разработке оригинальных идей, нахождению оптимальных путей решения проблем организации;
* *вовлечение обычно пассивной части сотрудников в решение организационных проблем.* Это способствует личностному развитию сотрудников и служит решению целей организации;
* *выявление неформальных групп,* их лидеров и более мелких группировок, что может быть использовано руководителем для повышения эффективности управления;
* *выработка у участников конфликта умений и навыков* безболезненного решения возникающих в будущем проблем;
* *усиление групповой сплоченности* в случае возникновения межгрупповых конфликтов. Как известно из социальной психологии, наиболее легкий способ сплочения группы и приглушения или даже преодоления внутреннего раздора — это нахождение общего врага, конкурента. Внешний конфликт способен погасить внутренние распри, причины которых со временем часто отпадают, утрачивают актуальность, остроту и забываются.

Общение- ключ к успеху!

* Мы набираемся опыта. Особенно, общаясь с умными и целеустремленными собеседниками.
* Общаясь, мы нарабатываем связи, в том числе деловые, профессиональные.
* Изменяем свое восприятие мира, менталитет.

- Проговаривая свое мнение и мысли,  человек может поменять и свою точку зрения, поведение, а, значит, жизнь;

* Становимся ближе, роднее друг другу – в том случае, когда общение живое, глубокое;
* Повышаем свое настроение, приобретаем уверенность и жизнерадостность.