

Антон Савочка

# **ПРИШЕЛ. УВИДЕЛ. НАУЧИЛ**

**Путеводитель по современным  
образовательным технологиям**

Киев



2019

УДК 374.7.091.3(0.062)

C13

**Савочка, Антон**

C13 Пришел. Увидел. Научил / Антон Савочка — К. : «Агентство «IPIO», 2019. — 176 с. : ил.

ISBN 978-617-7453-82-5

Наверняка каждый, кто профессионально занимается преподаванием, думал над тем, как сделать процесс обучения максимально эффективным, как пробудить у учащихся интерес к своей дисциплине, и наконец, задавал себе главный вопрос нашего времени: «Как выиграть борьбу за внимание аудитории со смартфоном?»

Книга А. Савочки «Пришел. Увидел. Научил» станет отличным источником информации и практических советов для школьных учителей, преподавателей вузов, бизнес-тренеров, авторов онлайн-курсов, спикеров. В легкой и живой форме диалога автор демонстрирует доступные и действенные методы, которые можно применить здесь и сейчас. В то же время он опирается на научные разработки в сфере человеческого мозга и активно задействует цифровые технологии, которые тесно вплетены в нашу жизнь. Антон Савочка дает рецепты, как «поймать» аудиторию, зацепить ее за «крючки интереса», разжечь огонь мотивации к саморазвитию, геймифицировать процесс обучения с максимальной пользой для дела. В книге содержится несколько десятков ссылок на интернет-ресурсы и диджитал-инструменты, а также предлагаются задания по каждой теме. Проходя по ее шести ступеням, читатель ответит на самые важные вопросы, касающиеся своей профессии, и поднимется на качественно новый уровень обучения.

УДК 374.7.091.3(0.062)

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

ISBN 978-617-7453-82-5

© Антон Савочка

*Моим учителям*

# Содержание

Предисловие Марка Кукушкина . . . . .	6
От автора . . . . .	8
Пролог . . . . .	11
<b>Ступень 1</b>	
<b>Управляй вниманием аудитории</b>	
Привлекай интерес с помощью цифровых инструментов . . . . .	16
Поймай их в социальные сети . . . . .	21
Опирайся на мобильные приложения . . . . .	26
Выстраивай диалог, пользуясь мультимедиа . . . . .	30
Цепляйся за крючки интереса . . . . .	35
Соблюдай баланс и чувствуй ритм . . . . .	40
<b>Ступень 2</b>	
<b>Пойми свою аудиторию</b>	
Начни с вопроса «Почему?» . . . . .	48
Думай как дизайнер . . . . .	53
Услышь голос заказчика . . . . .	59
Прострой каналы обратной связи . . . . .	65
<b>Ступень 3</b>	
<b>Будь максимально понятным</b>	
Используй литературные и риторические приемы . . . . .	72
Влияй через истории . . . . .	78
Ищи визуальные решения . . . . .	84
<b>Ступень 4</b>	
<b>Опирайся на эмоциональный интеллект</b>	
Используй эмоции как ресурс . . . . .	96
Влияй на эмоциональное состояние аудитории . . . . .	102
Разжигай огонь мотивации . . . . .	108

Управляй своим состоянием . . . . .	115
Стань эмоциональным лидером . . . . .	119
<b>Ступень 5</b>	
<b>Формируй мышление развития</b>	
Создавай майндсет чемпиона . . . . .	126
Стань лучше, чтобы стать лучшим . . . . .	133
Научи их учиться . . . . .	139
<b>Ступень 6</b>	
<b>Играй, чтобы выиграть</b>	
Вовлеки их в игру . . . . .	146
Геймифицируй это! . . . . .	156
Эпилог . . . . .	165
Заключение . . . . .	168
Благодарности . . . . .	170
Список использованной литературы . . . . .	171

## Предисловие Марка Кукушкина

Антон Савочка подарил мне новый опыт – оказаться персонажем книги.

Марка вполне можно было бы считать собирательным образом, если бы по описанию он не был так похож... на одного вполне конкретного Марка. Если бы Антон не попросил меня о рецензии и о возможности использовать меня для визуализации героя по имени Марк.

Можно указать, что написанные диалоги – плод фантазии автора и именно таких диалогов конкретного Марка и конкретной Жанны не было, никто не писал на диктофон в ресторанах и не расшифровывал записи ночами (и давайте еще добавим, что при написании книги «детский труд не был использован» и «ни одно животное не пострадало»).

Можно уточнять описание Марка: я больше люблю волейбол, чем баскетбол. Или, что важнее – позиционируюсь в последние годы скорее как практик развития и корпоративный антрополог, чем как только бизнес-тренер (считая, что тренерство – одна из граней профессии «практика развития»).

Может быть, в ряде моментов я бы отредактировал конкретные фразы «Марка-наставника»... в какой-то момент я даже поймал себя на том, что хочу поверх комментария «от Марка» добавить комментарии «от Марка Кукушкина». Поспорить, не согласиться, аргументировать свою позицию.

Ну, например, само название звучит слишком «демиургически», я не идентифицирую себя и тренера с Цезарем (фраза в оригинале: «Пришел, увидел, победил»). Для меня цель любого обучения – синергия тренера с обучающимися и максимизация потенциала и сотрудничества самих обучающихся: «не со знаниями к ученикам, а с учениками – к знаниям». И внешнее обучение, на мой взгляд, нужно именно для запуска процесса САМОобучения и САМОразвития. Да и сам тренер – всегда ученик. У своих групп, у процесса обучения, у жизни.

Главное в другом – если я вовлекся в эту «игру комментариив», значит я идентифицировался с предложенным образом. И это действительно так: стратегически, по гамбургскому счету, я согласен с основными идеями, вопросами, размышлениями Марка-персонажа.

Да, многие идеи, развиваемые мной в ОТУМКе (Открытом Тренерском Университете) и на ПиРах (фестивалях практик развития), в корпоративных программах обучения и развития созвучны высказываемым Марком (а на самом деле, конечно же, автором, Антоном).

И да, я поддерживаю эту книгу, идеи и уроки, звучащие в ней.

Готов быть персонажем. Персонаж – это то, как мы воспринимаем рынок и миром, со всеми нашими сильными и слабыми сторонами. Принимаю этот вызов — отразиться в восприятии Антона.

Спасибо автору за жанр диалога. Хочу напомнить, что это не только один из приемов современной западной бизнес-литературы, но и один из авторитетнейших и древнейших литературных жанров, в том числе в изложении основ знаний и наук (вспомните хотя бы античные диалоги, например платоновские).

Желаю Вам, уважаемый читатель, приятного чтения!

И да пребудет с нами мудрость Сократа!

*Марк Кукушкин, корпоративный антрополог и практик развития, основатель компании «Тренинг-Бутик», партнер компаний Best T&D Group и ASR, автор проектов «ПиР: практики развития» и «ОТУМКа», соавтор канала «PROРазвитие», преподаватель НИУ ВШЭ, Стокгольмской школы экономики (SSE), Университета «Синергия»*

## От автора

Если вы профессионально занимаетесь обучением, то, наверное, заметили, что в последние годы наша работа становится все более сложной и интересной. Смартфоны и планшеты выигрывают борьбу за внимание и постоянно отвлекают слушателей. Мгновенный доступ к информации в Сети позволяет подвергнуть сомнению любое высказывание спикера.

Эти изменения заставили меня искать новые техники и методы обучения. В течение последних десяти лет я постоянно экспериментировал с новыми технологиями передачи знаний, изучал профессиональную литературу, посещал отраслевые конференции. В итоге у меня собралась коллекция проверенных на практике приемов, которыми я решил поделиться в этой книге.

Надеюсь, что она станет полезной представителям различных профессий, которые связаны с передачей знаний и умений: школьным учителям, преподавателям вузов, авторам онлайн-курсов, бизнес-тренерам, коучам, спикерам и наставникам. Причина, по которой я стремился написать универсальную книгу, связана с современным трендом на стирание границ. Университетские профессора (например, преподаватель физики Уолтер Левин) становятся youtube-знаменитостями, а курсы по подготовке IT-специалистов стремятся пройти государственное лицензирование. Сегодня отраслевые ограничения могут негативно влиять на конечный результат, а инновационные образовательные подходы демонстрируют свою успешность в самых различных сферах: от начальной школы до курсов по личностному развитию.

Я отбирал методы исходя из их доступности (возможности применять их, не тратя на это личных средств), практичности и простоты в использовании — словом, все, что можно взять и сделать своими руками здесь и сейчас. Еще одним важным критерием была эффективность. Тут вы найдете только технологии и концепции, проверенные с помощью научных исследований и практического опыта,



полученного мной и моими коллегами: учителями, преподавателями, бизнес-тренерами.

Мои исследования по части эффективного обучения привели меня к двум магистральным направлениям. Первое связано с научными разработками в сфере работы нашего мозга (нейрофизиология обучения), а второе — с цифровыми технологиями, которые тесно вплетены в нашу жизнь. В этой книге я предлагаю методы, которые появились на пересечении принципов педагогики, физиологии человека и диджитал-инноваций.

Книга состоит из шести глав или ступеней, отвечающих на следующие вопросы:

1. Как управлять вниманием аудитории?
2. Как понять потребности учащихся и адаптировать под них учебный контент?
3. Как подавать материал максимально доступно и увлекательно?
4. Как использовать эмоциональный интеллект в процессе обучения?
5. Что нужно делать, чтобы сформировать у учащихся менталитет, ориентированный на постоянное развитие?
6. Как перевести учебу в игровой формат и зачем это делать?

Также в книге содержится несколько десятков ссылок на интернет-ресурсы и диджитал-инструменты, помогающие совершенствовать преподавательское мастерство. Они представлены в форме небольших заданий, которые я рекомендую выполнить читателю, чтобы получить от книги максимальную пользу.

Все элементы этой модели я «откатывал в полях», создавая различные обучающие продукты для крупнейших мировых компаний (AXA, Ernst&Young, JTI, Syngenta): от обычных бизнес-тренингов до образовательных курсов на дистанционных платформах (Moodle, Collaborator) и в социальных сетях (Facebook, Telegram, Youtube).

Я черпал идеи и вдохновение для этой книги не только в профессиональном окружении. Часть методов и концепций взяты из спорта. Дело в том, что там существует прямая связь между подготовкой и полученным результатом; эффективными моделями тренировок и местом, которое занимает атлет или команда. Спортивная индустрия представляет собой привлекательную коммерческую нишу, а также неисчерпаемый источник ярких индивидуальностей. Современное

образование стремится к тому же: продемонстрировать свою успешность, привлечь инвестиции, подарить миру новых звезд-выпускников курсов, академий, школ.

Мне хотелось сделать эту книгу не только полезной, но и увлекательной. Чтобы вам, читателям, было комфортнее, я предлагаю историю, где будут действовать два героя — Марк и Жанна, которые любезно согласились сделать ее страницы живыми и интересными, а ваше продвижение по ней — занимательным. Они помогут вам разобраться с предложенными техниками и покажут, как применять полученные знания на практике.

Так что приглашаю вас в путешествие вместе с Марком и Жанной! Надеюсь, оно обогатит вас и приведет к собственным открытиям и новым идеям в сфере обучения. Счастливого пути!

# Пролог

## Представление героев

### Марк

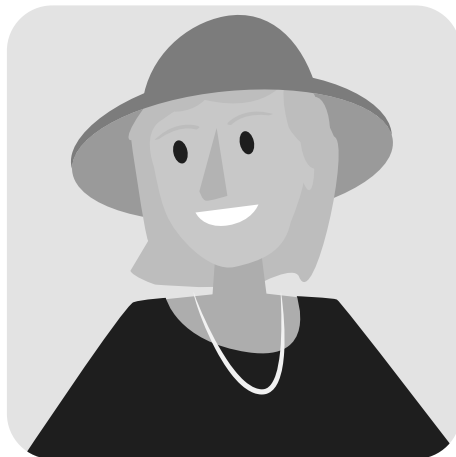
47 лет, бизнес-тренер. Свою карьеру начинал как преподаватель философии. Спустя некоторое время перешел от академического преподавания к тренерской деятельности. Вот уже двадцать лет передает другим полезные знания и навыки. Марк создал авторскую модель обучения, которую успешно использует в своей практике. Сегодня он работает с учителями, преподавателями, тренерами и предпринимателями, помогая им стать эффективнее в сфере образования с помощью передовых наработок отечественных и зарубежных школ.



Ему нравится проводить деловые встречи в кафе и ресторанах, поскольку он увлекается дизайном и гастрономической культурой. Марк много путешествует с семьей, знакомясь с городами и кухнями всего мира. Любит смотреть футбол и баскетбол.

## Жанна

32 года. Закончила филологический факультет одного из столичных вузов. Последние три года работает в качестве специалиста по обучению. Месяц назад получила должность в солидной торговой компании с филиалами в крупнейших городах страны. Жанна регулярно читает профессиональную литературу и уделяет много времени своему развитию. В свободное время занимается танцами и изучает испанский язык.



Придя на новое рабочее место, Жанна столкнулась с целой вереницей профессиональных проблем. Ее коллеги с неохотой посещали тренинги и семинары, которые организовывала для них компания, ссылаясь на занятость и большую загрузку.

Руководство поручило Жанне подготовить образовательный курс по навыкам бизнес-презентации для сотрудников фирмы. Причем требовалось не просто организовать очередной тренинг, а создать инновационный образовательный продукт, который привлек бы внимание и повысил статус отдела обучения. К концу испытательного срока Жанне нужно представить свой проект к защите. В случае успеха ей предстояло провести целую серию подобных мероприятий по всей стране. Неудача сулила увольнение.

Вначале наша героиня очень переживала из-за сложившейся ситуации. Казалось, на исправление положения может уйти не один год, а ей так не хотелось терять это рабочее место! Видя, что большинство участников не проявляет интереса к услугам отдела, где она работала, Жанна стала искать решение, которое помогло бы ей создать нечто эксклюзивное. В какой-то момент стало понятно: ей нужна помощь и совершенно новый подход к обучению — как к очному, так и дистанционному. Так она нашла контакты Марка, одного из ведущих специалистов в этой области. Жанна написала ему письмо с просьбой о помощи, и он согласился помочь ей в подготовке этого проекта. Их первая встреча должна была состояться в одном из самых необычных заведений города.

## Вызов и загадка

Знакомство с Жанной Марк назначил в ресторане «Черный лебедь», который был обставлен книжными стеллажами с бизнес-литературой. Это было одно из самых популярных мест для встречи в деловых кругах столицы.

После короткого приветствия Жанна, чтобы ввести Марка в курс дела, крупными мазками обрисовала свою ситуацию:

— Я устроилась на работу специалистом по обучению персонала в крупную компанию. Услуги моего подразделения не пользуются популярностью, так как раньше там работали, другого слова подобрать не могу, не самые лучшие специалисты. Обычно их туда переводили из других подразделений, чтобы не увольнять. Такова была политика руководства. О каком-либо авторитете нашего отдела не было и речи.

После смены топ-менеджмента появились новые стратегические цели и амбиции. Компания переживает обновление кадрового состава. Многим руководителям придется защищать свои проекты, демонстрировать результаты работы перед советом директоров. Чтобы эти мероприятия прошли успешно, было принято решение провести для них тренинг по навыкам презентации. При этом сами управленцы — люди невероятно занятые и не выпускают из рук мобильные телефоны, постоянно решая различные рабочие вопросы.

Когда меня принимали на эту должность, сразу поставили задачу помочь менеджерам защитить свои инициативы. Учитывая не самый высокий уровень авторитета нашего отдела, мне нужно не просто провести тренинг, а показать новый уровень мастерства — дать качественный контент, вовлечь в образовательный процесс и закрепить презентационные навыки в поведении управленческой команды. Если директора будут довольны презентациями моей группы, я пройду испытательный срок, если нет, возможно, мне придется искать новое место работы.

Так что для меня это настоящий вызов. Мне нравится эта работа, и я бы хотела развивать здесь свою карьеру. По мнению моих коллег, ты один из лучших специалистов в сфере обучения и обладаешь каким-то невероятным набором приемов, способных вскружить голову даже самой искушенной аудитории. Прошу тебя о помощи. Очень надеюсь, что ты поделиться ими со мной. На подготовку проекта у меня есть месяц.

Марк на секунду задумался, а потом произнес то, чего Жанна от него совсем не ожидала:

— Мне хорошо знакома эта ситуация. Регулярно сталкиваюсь с похожими вызовами в своей практике. Я согласен помочь тебе, но с одним условием. После окончания наших занятий ты расскажешь о моей методике максимальному количеству людей.

Сначала Жанну смутило такое предложение, за этим скрывалась какая-то загадка, которую она пока не могла разгадать. Но потом она решила, что напишет Марку благодарственный пост в социальных сетях. Видимо, так он сможет привлечь новых учеников. Жанна успокоилась и приняла предложение, слегка слукавив:

— Я согласна. Пока не знаю, как выполнить твою просьбу, но что-то придумаю в ближайшее время. Какой план работы ты предлагаешь?

— Мы будем встречаться по вечерам за чаем в разных заведениях города и обсуждать темы, связанные с технологиями обучения. Будет здорово, если кроме мобильного телефона ты будешь брать с собой планшет и записную книжку. Я поделюсь с тобой своими наработками и теми концепциями, на которые опирается современная образовательная практика.

Далее Марк стал перечислять:

— Моя система состоит из шести ступеней:

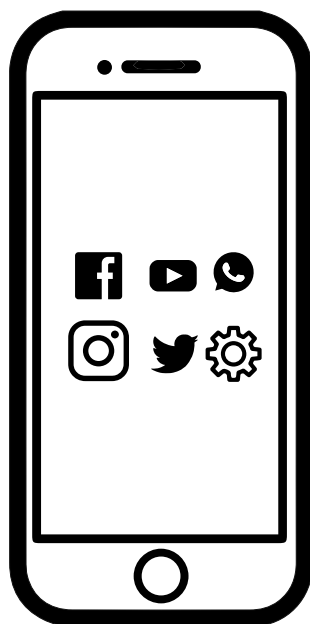
1. Управление вниманием аудитории.
2. Умение понять ее потребности.
3. Простое и увлекательное донесение материала.
4. Работа с эмоциональным состоянием как учебной группы, так и того, кто обучает.
5. Формирование качественных установок, ориентированных на развитие учителя и учащихся.
6. Игры и геймификация учебного процесса.

Каждая ступень состоит из нескольких шагов, которые стоит проделать на пути к твоей цели. Одна встреча — один шаг. После каждого шага тебя ждет небольшое развивающее задание. За месяц мы должны управиться. Надеюсь, после такой вот прогулки ты сможешь создать классный продукт для самой искушенной аудитории. А пока до завтра! Мне пора. Впереди еще одна деловая встреча.

Жанна немного успокоилась. Ей показалось, что Марк предложил ей системный подход и будет сопровождать ее в течение всего подготовительного периода. Она с нетерпением ждала первого шага, настраиваясь на активную работу.

# СТУПЕНЬ 1

**Управляй вниманием  
аудитории**



## Привлекай интерес с помощью цифровых инструментов

Первую учебную встречу с Жанной Марк организовал в заведении «Яблоко», меню которого полностью состояло из блюд с добавлением этого фрукта, а все обслуживание производилось через планшеты одной широко известной фирмы.

Их беседа началась для Марка несколько неожиданно. Сев за столик и сделав заказ, Жанна с волнением произнесла:

— Марк, спасибо, что согласился со мной поработать! Мне очень интересна твоя модель и в будущем я хочу узнать о ней как можно больше. Но сегодня у меня есть острая необходимость обсудить с тобой один важный вопрос. Вот уже год как я буквально проигрываю свои тренинги мобильным гаджетам. Участники постоянно отвлекаются на сообщения, комментарии или просто разглядывание картинок в социальных сетях. Я не знаю, как вернуть их внимание, чтобы они были в процессе обучения здесь и сейчас. Мне важно, чтобы у присутствующих на моем тренинге по навыкам презентации возник интерес и желание развиваться. Я хочу удивить или как-то увлечь их, но совершенно не знаю как. Помоги мне, пожалуйста. Буду признательна за любые подсказки.

Ее собеседник кивнул и деловито ответил:

— Понимаю. Твоя проблема характерна практически для всех, кто сегодня занимается обучением. Сам регулярно сталкиваюсь с подобной ситуацией, когда внимание аудитории удержать трудно, а требования к уровню выступления и содержанию учебной программы высоки.

Раньше я был категорически против включенных мобильных телефонов, пока мы погружены в процесс. Я просил участников переводить их в режим без звука или «в самолете», но это не особо помогало. Они продолжали отвлекаться. Со временем я понял одну важную вещь. **Сегодня за внимание учащихся нужно бороться уже**



**не ежеминутно, а ежесекундно.** Конкуренция за внимание в окружающем нас мире просто невероятная. Это приложения, посылающие тебе уведомления, электронная почта, всевозможные подписки на каналы, какие-то сверхсрочные новости и многое другое. Словно попадаешь на восточный базар, где ты — единственный покупатель, а вокруг собралась добрая сотня продавцов, которые так и норовят подsunуть тебе свой товар.

— Абсолютно согласна. Это при том, что нам вообще свойственно отвлекаться. В книге Джули Дирксен «Искусство обучать» я встретила метафору о том, что наше внимание — это слон, а сверху над ним находится погонщик — наше сознание. И слон стремится ко всему интересенькому, а задача погонщика — его удержать и направить в нужную сторону.

— Как ты думаешь, в такой ситуации что должно произойти со слонем, чтобы он сфокусировал внимание на нужной нам теме?

Жанна задумалась. У нее была лишь одна версия по этому поводу:

— Наверное, это должно быть важно.

— Конечно, но этого мало. Ему, как ты правильно заметила, должно быть интересно. Слова «увлекательно» и «любопытно» даже лучше подходят. Иначе фокус теряется в течение нескольких секунд. А все потому, что мы не обращаем внимания на скучные вещи. Об этом замечательно написал американский ученый Джон Медина в своей книге «Правила мозга». Максимум, что у нас есть — около десяти минут, чтобы удерживать чье-то внимание. Потом тот самый «слон» берет верх и фокус смещается автоматически на более интересные вещи: переписку с другом, просмотр фотографий и тому подобное. Поэтому борьба за внимание является основой моей модели. Если ее проигрываешь, то дальше продолжать нет смысла — тебя все равно никто не будет слушать. И не важно, где ты ведешь обучение — в аудитории или через канал на Youtube. Теперь мобильный телефон мой главный помощник и союзник. Я стараюсь сделать так, чтобы участники тренинга периодически пользовались им в процессе обучения, — сказал Марк и достал из пиджака свое мобильное устройство.

— С тобой трудно поспорить. У меня тоже возникает желание проверить сообщения, если мне становится скучно на курсах испанского, которые я посещаю. Так что конкретно ты порекомендуешь делать?

— Первое — попробовать программы, помогающие организовать тесты, опросы и другие интерактивные мероприятия непосредственно с мобильного устройства. Результаты ответов можно вывести

на большой экран с помощью проектора. Чаще всего я использую Mentimeter и Kahoot. Кроме того, есть еще несколько похожих ресурсов — Quizizz и Socrative. Именно с них я начинаю свое общение с аудиторией.

Марк показал Жанне экран своего мобильного:

— Например, когда я провожу обучение по личной эффективности, то начинаю его с небольшого опроса в Mentimeter: «Что для вас означает понятие „личная эффективность“?». После того как участники вводят ответы в специальные поля на сайте menti.com, я вывожу результаты на экран, затем мы их обсуждаем.

— У меня уже появилась первая идея! Я могу начать свой тренинг по навыкам презентации следующим образом: поинтересуюсь с помощью подобной программы, какие эмоции у участников вызывают публичные выступления.

— Да, ты все правильно поняла. Это будет отличный и неожиданный старт.

— Спасибо. Теперь расскажи, пожалуйста, поподробнее о преимуществах и недостатках этих программ, чтобы я могла выбрать для себя самую подходящую.

— Конечно. В этих программах мне нравятся следующие моменты, — и Марк начал быстро перечислять:

1. Они позволяют быстро вовлечь аудиторию в работу с мобильных телефонов или планшетов.
2. Во всех этих программах в режиме онлайн формируются опросники, тесты и другие активности.
3. Любая из них создается в течение пяти-семи минут.
4. Результаты легко вывести на экран и показать учащимся сразу после их ответов.
5. Kahoot и Socrative позволяют настроить режим соревнования между несколькими командами: кто быстрее или правильнее ответит на вопросы.
6. Эти сервисы имеют яркий интерфейс и напоминают скорее компьютерную игру, нежели средство для опросов и тестирования.
7. Их можно использовать как для больших аудиторий (например, конференция на несколько сотен человек), так и для камерных мероприятий (типа семинара или урока).

— С плюсами все вроде бы ясно. Что скажешь насчет недостатков?

— Я бы сказал, что у этих программ есть вот такие ограничения, — Марк вновь продолжил перечислять:

1. Все они предоставляют ограниченный функционал (количество пользователей, виды тестов, аналитика) в бесплатной версии.
2. Использовать их для больших групп (от 50 человек) можно только в платном режиме.
3. Требуется наличие ноутбука и Интернета у преподавателя и мобильных телефонов у учащихся.
4. Понадобится какое-то время, чтобы разобраться, как и что там работает.
5. У этих программ англоязычный интерфейс, поэтому необходимы минимальные знания этого языка, чтобы создать нужную форму.

— Спасибо! Что еще важного мне стоит знать об этих цифровых инструментах?

— На самом деле это только первый шаг на пути изучения интерактивных сервисов. Нам еще многое предстоит узнать, но уже на следующей встрече. Для начала просто освой одну или две программы, на твое усмотрение.

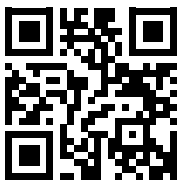
— Дашь мне рекомендации напоследок, чтобы завершить тему полезных приложений?

— В течение ближайшего месяца попробуй начинать и завершать свои учебные мероприятия, используя эти программы и различные форматы работы: задания на время, открытые опросы, тесты и т.д. Наблюдай за реакцией аудитории. Наверняка какие-то активности людям понравятся больше всего. В дальнейшем старайся использовать именно эти форматы для новых аудиторий и предлагай новые приложения и форматы для тех, кто хорошо знаком с твоими методами. Завтра мы продолжим нашу беседу и поговорим о том, как ловить учеников в социальные сети.

— С нетерпением жду нашей встречи! — попрощалась Жанна.

\* \* \*

Вечером Марк прислал Жанне два сообщения. Первое было со ссылками на ресурсы, о которых он ей рассказывал.

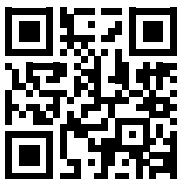


*kahoot.com*

*quizizz.com*

*socrative.com*

*mentimeter.com*



А во втором было небольшое задание:

*Попробуй найти дополнительные интернет-ресурсы с интерактивными заданиями для обучения, которые помогут тебе вызвать интерес и вовлечь в работу твою аудиторию уже с первых минут занятия.*

