**Активные методы обучения педагогов**

В современном динамичном мире увеличивается скорость обновления информации, традиционные методы обучения не в состоянии гибко реагировать на запросы общества к качеству образования, поэтому наряду с актуальной проблемой содержания образования в последнее время острее становится вопрос путей и способов подготовки специалистов. Содержание и форма как философские категории связаны друг с другом. С изменением содержания должна меняться и форма. В настоящее время происходит гуманизация труда, постоянное взаимодействие в нем участников, поэтому необходимы интерактивные формы, новые методы обучения.

Строго говоря, методы обучения являются активными по своей сути, ибо обучение как двусторонний процесс предполагает деятельность как учителя (преподавание), так и ребенка (учение), и вне познавательной активности последнего усвоение им какой-либо информации и тем более овладение тем или иным навыком практически невозможно. В том случае, когда действия педагога не находят отклика в ученике, можно говорить лишь об одной стороне обучения – преподавании и его методах. Таким образом, само понятие «методов обучения» отражает некое соотношение активности учителя и ученика в данном процессе.

Акцент на преобладающей активности субъекта усвоения сделан в понятиях «методов активного обучения» и «активных методах обучения», данные понятия разрабатываются в дидактике.

Систематические основы активного обучения были заложены на рубеже 70-х годов в исследованиях педагогов и психологов по проблемному обучению (В.Оконь, А. Я. Матюшкин, Т.В. Кудрявцев, М.И.Махмутов, И.Я. Лернер и др.). Другая ветвь активизации обучения выразилась в появлении относительно независимого направления исследований так называемых активных методов обучения (АМО). Это деловые, ролевые игры, метод анализа конкретных ситуаций, дискуссии, имитационное моделирование, выездные заседания и т.п. Данные методы возбуждают познавательную активность, связывают теорию с практикой, предполагают совместную деятельность, соединяют обучение и воспитание. Исследования в области психологии обучения показывают, что при обучении необходимо воздействовать, на сколько это возможно, на все органы чувств обучаемых, чтобы улучшить их способность восприятия и – особенно – запоминания информации. Так, из информации, воспринятой только на слух, запоминается, как правило, лишь 20%. При одновременном слуховом и зрительном восприятии запоминание возрастает до 40%. Наиболее успешное обучение обеспечивается тогда, когда происходит преодоление трудностей в процессе их обнаружения самим учащимся. Эти данные группируются следующим образом:

* на 10% при чтении лекции;
* на 20% на слух ;
* на 30% при чтении лекций с использованием наглядных средств;
* на 50% при использовании аудиовизуальных средств;
* на 70% при проведении дискуссии;
* на 90% при разборе конкретных ситуаций.

Применение разнообразных методов, воздействующих на органы чувств, рекомендуется, однако, не только для того, чтобы повысить способность педагогов к восприятию и запоминанию. Общеизвестный набор форм – доклад, слушание, записывание, - дополняется такими аспектами, как визуализация (например, плакаты, рисунки, диаграммы) и невербальная коммуникация (театрализованные сцены, игры, пантомима). При этом происходит активизация творческих способностей педагогов, и в результате повышаются их творческие возможности в решении проблем.

Однако разделить методы обучения на активные и неактивные сложно, ибо любое действие предполагает активность личности.

*Методы обучения –*это способы взаимодействия педагогов и обучаемых, направленные на достижение учебно-воспитательных целей. Дидактика выделяет такие способы активизации учебно-познавательной деятельности как проблемность, взаимообучение, исследование, индивидуализация, самообучение. Среди факторов, побуждающих к активности, выделяют:

* познавательный и профессиональный интерес;
* творческий характер учебно-познавательной деятельности;
* состязательность;
* игровой характер проведения занятия;
* эмоциональное воздействие занятия.

Методы обучения выполняют функции: организации учебно-познавательной деятельности, стимулирование её, и контроля за её эффективностью.

***Методы активного обучения*** включают различные приёмы активизации познавательной деятельности.

Содержательно они подразделяются на:

* *имитационные*, воспроизводящие профессиональную деятельность;
* *неимитационные*, например, проблемная лекция.

*Имитационные методы*делятся в свою очередь на игровые, моделирующие профессиональную ситуацию, и неигровые (решение задач и конкретных ситуаций, стажировка). Они больше востребованы в профессиональной подготовке, в то время как неимитационные чаще реализуются в школьной практике.

Данные методы используются на всех этапах учебного процесса: при сообщении новых знаний, закреплений умений, формировании навыков, стимулировании усвоения и контроле результатов.

|  |
| --- |
| *Имитационные методы* |
| игровые, моделирующие профессиональную ситуацию | неигровые (решение задач и конкретных ситуаций, стажировка) |

|  |
| --- |
| ***Неимитационные методы, используемые при сообщении новой информации*** |
| *Лекция-беседа или диалог* | *Лекция дискуссия* | *Лекция с интенсивной обратной связью* | *Лекция с элементами «мозгового штурма»* | *Лекция-консультация* | *Лекция с привлечением специалистов* | *Лекция с разбором ситуаций из практики* |
| Используются вопросы, выясняющие степень осведомлённости и проблемы. Стимулирующие самостоятельность и поиск. | допускает свободный обмен мнениями в промежутках между логически оформленными разделами сообщаемого материала.Важно правильно подобрать вопросы для дискуссии и умело управлять ею. | (по типу программированного обучения). После каждой порции информации старший воспитатель задаёт контрольный вопрос и в зависимости от ответов может переходить к новой порции сведений или давать дополнительные разъяснения. | предполагает порождение идей, гипотез по изучаемой проблеме с последующим обобщением ответов преподавателем. | включает краткое изложение материала и ответы на вопросы слушателей. | по изучаемой проблеме. Заранее письменно собираются вопросы к ним, преподаватель знакомит специалистов с вопросами по лекции. | с привлечением слушателей. Большую активность вызывает анализ ситуаций, предложенных самими слушателями. |

***При формировании умений и навыков используются следующие методы****:*

* анализа конкретных ситуаций;
* решение ситуационных задач;
* инсценировки, деловые игры;
* анализ и обобщение рабочих материалов (проектов, документов);
* стажировка на рабочих местах и должностях;
* выполнение практических заданий.

Активизация познавательной деятельности молодых педагогов может быть достигнута такими формами организации обучения как «мозговая атака», «круглый стол», «Брифинг», КВН и  т.д.

***Активные групповые методы обучения*** условно объединены в три блока:

А) *дискуссионные методы* (групповая дискуссия, разбор казусов из практики, регламентированная дискуссия, анализ ситуации морального выбора и др.)

В) *игровые методы* (дидактические и творческие игры, деловые и ролевые игры).

С) *тренинг* (тренировка межличностной чувствительности и восприятия себя как психофизического единства).

|  |
| --- |
| **Активные групповые методы обучения** |
| **Дискуссионные методы** | **Игровые методы** | **Тренинг** |
| Групповая дискуссия | Регламентированная дискуссия | Анализ ситуаций морального выбора | Дидактические игры | Творческие игры | Деловые игры | Ролевые игры |  |

Выбор методов активизации педагогов при проведении методических мероприятий определяется целями и задачами, особенностями содержания, контингентом педагогов, конкретным состоянием учебно-воспитательного  процесса в ДОУ по проблеме. Для более системного и тщательного подбора активных методов при организации методических мероприятий составила классификацию деловых игр, которая выручает меня в работ

***«Актуальное интервью»***

К имитационным игровым методам обучения можно отнести ***«Актуальное интервью».*** Это одна из форм ролевых игр, предполагающая участие «корреспондентов» и кого-либо из популярных личностей: учёного, политического деятеля. Суть данного метода интервьюирование человека по определенной теме. Всем участникам игры заранее рекомендуется литература для подготовки.

Например, среди «приглашённых» может оказаться З.Фрейд и его последователи, корреспонденты, представляя своё издательство, по очереди задают вопросы от имени своих читателей, чьи интересы они выражают.

Оценивается компетентность, остроумие обеих сторон, выделяются наиболее удачные вопросы и самые яркие ответы.

***«Брифинг»***

При проведении ***«Брифинга»*** старший воспитатель предлагает воспитателям ознакомиться через дополнительную литературу с различными точками зрения на какую-нибудь проблему. На данных занятиях выслушивается различная информация и позиции по данному вопросу. Литература рекомендуется не вообще по проблеме, а с ориентиром на конкретные позиции авторов.

***Дискуссионные методы***

*Дискуссия –* это процесс продвижения и разрешения проблем путём сопоставления, столкновения, ассимиляции, взаимообогащения предметных позиций участников решаемой проблемы.

Выделяют этапы деловой дискуссии:

1. Вступление в контакт.
2. Постановка проблемы (что обсуждается, зачем, в какой степени нужно решить проблему).
3. Уточнение предмета общения и предметных позиций участников.
4. Выдвижение альтернативных вариантов.
5. Конфронтация участников.
6. Обсуждение и оценка альтернатив, поиск элементов сходства.
7. Установление согласия через выбор наиболее приемлемого или оптимального решения.

Неэффективная дискуссия часто завершается на этапе выдвижения альтернативных позиций и конфронтации, не выходя на уровень совместного решения проблемы. В дискуссии велика роль старшего воспитателя. Он должен.

* сформировать цель и тему дискуссии;
* установить время дискуссии;
* организовать обмен мнениями, активизировать пассивных (например, вопросом);
* не допускать отклонений от темы, пресекать оценочные суждения о личности участников;
* собрать максимум предложений по решению обсуждаемой проблемы, помочь группе прийти к согласованному мнению;
* подвести итоги обсуждения, сформулировать выводы, сопоставить цель дискуссии с полученным результатом, подчеркнуть вклад каждого в общий итог, поблагодарить участников.

Метод дискуссии помогает решать следующие задачи:

* обучения анализу реальных ситуаций, отделения важного от второстепенного и формирования проблемы;
* демонстрации многозначности возможных решений;
* развития умения слушать и взаимодействовать с другими участниками;
* моделирования особо сложных ситуаций, когда специалист не в состоянии единично охватить все аспекты проблемы.

Участию в дискуссии следует обучать. Используются упражнения, формирующие отдельные дискуссионные умения: спорить, аргументировать, слушать оппонента и др.

Например, группа разбивается на две команды. Обе выбирают по суждению, которое они будут защищать (например, «Личность развивается в деятельности», «Хорошо быть педагогом» и т.п.). Вторая команда должна опровергнуть суждение, выдвинутое первой, любыми логически допустимыми аргументами при соблюдении правил спора: одновременно выступает только один участник, представители команды соблюдают очерёдность, контраргумент оппонента должен соответствовать содержанию противника.

Предлагаю познакомиться с методикой организации дискуссии со скрытыми ролями.

*Дискуссия со скрытыми ролями*. У каждого человека есть свой диапазон занимаемых ролей в дискуссии, а также свой репертуар поведения в той или иной ситуации спора.

Цель данной дискуссии – расширить этот репертуар для поиска более продуктивного выхода из ситуации спора. Используется вариант «аквариума»: 5 человек располагаются во внутреннем круге, остальные – во внешнем. Непосредственным участникам дискуссии, расположенным во внутреннем круге даются карточки с их ролями и инструкциями:

«*Организатор»* - обеспечивает выявление всех позиций, побуждает высказаться всем. Он задаёт уточняющие вопросы, заинтересован ходом дискуссии, подводит промежуточные и окончательные итоги, свою позицию высказывает последним.

«*Спорщик»*. Для него важен сам процесс спора. Встречает «в штыки» любое предложение и высказывание.

 «*Оригинал»* выдвигает время от времени неожиданные, парадоксальные предложения, связь которых с существом обсуждаемого не  всегда  ясна. Вмешивается в общий ход разговора не менее 3, но не более 5 раз. В общем споре участвует вяло.

*«Заводила»* стремится захватить инициативу в обсуждении и склонить группу к своему мнению. Не склонен слушать, если мнения не совпадает с его собственным. Эмоции через край, но в основном положительные.

*«Соглашатель»* соглашается со всеми. Первым поддерживает любое высказывание. Для него главное –это не поиск наилучшего решения, а мирное, бесконфликтное общение участников дискуссии.

 Темы для «погружения» в данный вид дискуссии могут быть случайными, даже шуточными. Например:*Каковы причины популярности усов среди достаточно большого количества мужчин?*

Внешний круг наблюдает дискуссию и определяет роли участников. Карточки с ролями следует раздавать таким образом, чтобы участники получили несвойственную им, трудную в исполнении роль, например, лидеру вручить роль «соглашателя», внушаемому- «спорщика» и т.д. Затем от участников идёт обратная связь: они рассказывают о своих ощущениях, трудностях и находках в роли.

Разбор казусов практики может послужить отправной точкой для более широкой темы дискуссии или стать самостоятельной темой дискуссии. После тренировочных упражнений можно проводить развёрнутую дискуссию по проблеме, лично или профессионально значимой для всех участников, например:

*- Профессиональный успех сегодня: в чём он?*

*- Нужна ли предшкольная подготовка нашим детям?*

 Перед началом обсуждения можно дать рекомендации:

* избегайте защищать свои суждения только потому, что они ваши, пробуйте понять логику оппонента;
* избегайте менять своё мнение только ради достижения согласия;
* избегайте таких методов разрешения споров как голосование, компромиссы с целью достижения согласия;
* рассматривайте другие мнения как помощь, а не как помеху в решении проблемы.

***Игровые методы***

Игровые методы подразделяют на деловые (операциональные) и ролевые, выделяют и ролевые деловые игры, так как часто границы их смыты. Самыми ранними в генезисе являются ролевые и спортивные игры.

*Деловые игры* были впервые разработаны и применены как способ решения производственных задач и метод обучения студентов и производственного персонала в нашей стране в 1930-ые годы. В настоящее время деловая игра интенсивно используется в профессиональном обучении как одна из наиболее продуктивных игровых технологий. Специфической особенностью деловой игры, в отличие от других технологий коллективного взаимодействия, является её двуплановость. С одной стороны, играющий выполняет реальную деятельность, связанную с решением конкретных учебных задач, с другой - данная деятельность носит условный характер, позволяющий отвлечься от реальной ситуации с её ответственностью, быть достаточно раскованным, выступая в определённой роли и снимая те психологические зажимы, которые мешают проявлять свои способности и возможности. Именно такая двуплановость игры обеспечивает её развивающий характер и делает игровую учебную деятельность эмоционально привлекательной для участвующих в ней.

*Преимущества деловых игр перед традиционными методами раскрываются в следующем:*

1. Данная форма организации учебного процесса снимает противоречия между абстрактным характером учебного процесса и реальным характером профессиональной деятельности, системным характером используемых знаний и их принадлежностям разным дисциплинам.
2. Игровая форма соответствует логике деятельности, готовит к профессиональному общению и социальному взаимодействию.
3. Игровой настрой способствует большей вовлечённости обучаемых.
4. Деловая игра насыщена интенсивной обратной связью.
5. В игре легче преодолеваются стереотипы, корректируется самооценка участников.
6. Традиционные методы предполагают доминирование интеллектуальной сферы, в игре же проявляется вся личность.

*Деловая игра* – это средство моделирования человеческой деятельности. Через неё можно воспроизвести как любой вид профессиональной деятельности, так и схему принятия решения в этой деятельности. Сюжетом игры может стать заседание родительского комитета, педсовета, совета директоров и т.п. В деловой игре участники играют роль, но цель её - решение задачи, а не следование роли.

Деловая игра требует тщательной подготовки со стороны старшего воспитателя. Проведение деловой игры можно разделить на несколько этапов.

Первый этап – *подготовительный*. В нём намечается план игры, изучается рекомендованная литература, функциональные обязанности должностных лиц, посещаются занятия т.д..

Второй этап – *ознакомительный.* Участники готовят и выступают с сообщениями по обмену опытом и встретившимися трудностями, делают доклады о функциональных обязанностях и направлениях работы.

Третий этап – *проведение деловой игры.* Состоит в имитации деловой ситуации (проведение занятия, беседы с родителями, заседания педсовета и т.д.). На втором и третьем этапах можно использовать формы «Круглого стола», дискуссии.

Четвёртый этап – *заключительный*, на котором проводится разбор деловой игры по общим и частным вопросам: актуальность темы деловой игры, точность моделирования ситуации, объём мероприятий, проведённых в ходе игры, новое в её проведении, принятие решения, оценка действий участников, учёт положительных и неудачных моментов для дальнейшего проведения игр, рекомендации по устранению вскрытых недостатков, заключительное слово руководителя игры.

 На этапе подготовки деловой игры старший воспитатель выполняет  ведущую роль в проектировании и разработке игры, при необходимости консультирует участников. В ходе самой игры может занимать три позиции:

* быть руководителем (игротехником);
* выступать в одной из ролей (игровая позиция) или в роли помощника и консультанта (фасилитатора);
* наблюдать и оценивать действия участников игры по её окончании (позиция эксперта).

*Общие требования организации и проведения деловых игр:*

1. Тема игры должна представлять значимый практический и учебный интерес.
2. Каждая деловая игра должна иметь цель и конкретные задачи, например, умение выделять педагогические факты, аргументировать, делать выводы.
3. Деловые игры должны быть систематическими, поэтому они предварительно планируются. Планирование предусматривает их необходимое количество, последовательность, нарастание степени сложности.
4. В игре должен быть динамизм в воспроизведении реальности.
5. Нужна непрерывность их проведения. Большой перерыв ломает процесс становления умений и навыков, а вхождение в ритм сопряжено с потерей времени и трудностями.
6. Необходимо установит достаточное число упражнений для закрепления того или иного умения, так как большое число упражнений снижает активность.
7. Нельзя превращать игру в самоцель: важно не столько получить правильное решение, сколько понять ход действий, поступков участников игры, уметь их анализировать, обобщать, делать правильные выводы.
8. Необходима фрагментарность структуры игры (блочность по независимым задачам и функциям), позволяющая комбинировать блоки для составления других игр. Она даёт возможность обеспечить различные варианты игр в зависимости от контингента играющих и отводимого времени для игры.
9. Перед началом игры необходимо давать инструктаж, в котором определяются цель игры, её задачи, условия. Желательно, чтобы участники сами определяли , какие умения помогает сформировать эта игра.
10. Для успеха игры требуется подготовка её участников, состязательность, гласность, управляемость.

В процессе проведения педсоветов часто прибегаю к таким игровым  методам, как деловая игра

*Ролевая игра* направлена на имитацию ролевого поведения, воспроизводство соответствующих отношений, установок типичного поведения. Необходимое условие игры – добровольное и заинтересованное участие в ней всех членов группы.

Использование игр даёт простор мыслительной активности, формирует умение общаться, спорить, размышлять и делать выводы, находить нестандартные решения. Таким образом, налицо развивающая и обучающая функции игры. Исполнение положительных ролей помогает осознать и закрепить социально ценные качества личности, - в этом прослеживается воспитательная функция ролевой игры. Ролевая игра формирует у участников способность сыграть роль другого человека, увидеть себя с позиции партнёра по общению. Она ориентирует на планирование собственного поведения и поведения собеседника. Развивает умения контролировать свои поступки и давать объективную оценку поступкам других. Следовательно, ролевая игра выполняет ориентирующую функцию. Обеспечивая осуществление желаний играющих, игра тем самым реализует компенсаторную функцию.

В *структуре ролевой игры* принято выделять следующие компоненты: роли, исходную ситуацию и ролевые действия.

 Роль, которую играет участник, является одновременно социальной и его межличностной ролью. Социальная роль обусловлена её местом в системе объективных общественных отношений (профессиональная, половая, возрастная) и приписывает исполнителю определённые нормы и правила поведения. Межличностная роль отражает индивидуальность исполнителя, его понимание и принятие роли социальной. Для большего развивающего эффекта желательно давать те роли, которыми они не владеют в полной мере.

Второй компонент ролевой игры – исходная ситуация – выступает как способ её организации. При её создании необходимо учитывать и обстоятельства реальной действительности, и взаимоотношения участников.

Третий компонент ролевой игры – ролевые действия, которые выполняют играющие.

Ролевые действия как разновидность игровых действий органически связаны с ролью – главным компонентом ролевых игр и составляют основную, далее неразложимую единицу развитой формы игры. Они включают вербальные и невербальные действия, использование бутафории.

***Тренинг***

*Тренинг –* это особая форма активного обучения взрослых, отличающаяся быстрым и эффективным формированием новых навыков в ходе индивидуальной работы с каждым участником; активизацией и развитием профессионального потенциала; обобщением уже накопленного опыта и знаний.

Свободное общение, принятое в тренинге, позволяет участникам менять тактику подхода к другому, наблюдая действия и реакцию окружающих. Тренинг способен решать следующие *задачи:*

* повышение уровня психологической и педагогической культуры;
* развития способности эффективного взаимодействия с окружающими;
* формирования активной социальной позиции личности;
* развития способности адекватного и более полного познания себя и других людей;
* диагностики и коррекции личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих продуктивным действиям.

Тренинг отвечает следующим основным *принципам* его проведения:

* *конфиденциальности* (неразглашения содержания общения)
* *добровольности участия,* открытости и доверительности участников, что создаёт атмосферу взаимодействия;
* *«здесь и сейчас*» провозглашает сиюминутность проживания опыта, его непосредственность;
* *обратной связи*: рефлексия всего происходящего необходима, она спонтанна, замечания могут быть как позитивного, так и негативного характера. Как правило, преобладают позитивные ощущения и высказывания.

Тренинги в методической работе старшего воспитателя являются неотъемлемой частью работы по повышению уровня профессиональной компетентности педагогов.