

Активные методы обучения

Проблемы: оптимизация обучения; интенсификация обучения. Их решение: в коллективе и через коллектив.

Формы обучения: индивидуальная, групповая, фронтальная.

Наиболее распространенное в н/вр. “фронтально-индивидуальное обучение”: педагог $\longleftrightarrow$ учащиеся (между собой нет взаимодействия). Совместная деятельность происходит как система параллельно происходящих индивидуальных деятельностей.

Проблема: как соединить деятельности каждого студента? Учащегося? Как связать деятельность и общение?

Оптимально - группа 10-14 чел. (в такой группе эффективность обучения вдвое выше, чем в группе в 2 чел.). В этой группе необходимо организовать систему взаимодействий: “педагог $\longleftrightarrow$ группа”, “педагог $\longleftrightarrow$ учащиеся”, “учащиеся $\longleftrightarrow$ учащиеся”, “учащиеся $\longleftrightarrow$ группа”, “группа $\longleftrightarrow$ группа”.

Почему надо так организовывать? --Человека как личность характеризует не только то, что он есть, но и то, чем он хочет стать, к чему он активно стремится (С.Л. Рубинштейн). То есть человек стремится не только развивать интеллект, но экзистенциальную и др. сферы. Групповое общение создает благоприятные условия для восприятия людьми друг друга, способствует видению в других людях положительных качеств, но еще и актуализирующих их. Группа выступает в качестве **партнера**, если установлены устойчивые доброжелательные отношения в группе.

Этому способствуют:

- доверительные отношения преподавателя, который освобождает учащихся от чувства неуверенности в себе;
- гамма поощрений, помогающих обучаемому поверить в свои силы, в свой успех и правильно оценить свои возможности;
- идентификация обучаемого с группой (эффект солидарности);
- организация учебной деятельности в игровой форме, что способствует возникновению и развитию творчества;
- организация деятельности в форме серии заданий, всегда интересных для учащихся;
- преподаватель осуществляет свои действия не в виде директивных указаний, а учитывает опыт, возможности и интересы группы и каждого ее члена.

Каковы возможности группового взаимодействия:

- образуется совместный фонд информации об изучаемом предмете;
- основным средством овладения предметом становятся партнеры по группе;
- возникают взаимоотношения ответственной зависимости;
- развивается механизм саморегуляции: самооценка и контроль=> возникают согласованность, стабильность, последовательность в организации деятельности и поведения по отношению друг к другу;

- человек неизбежно сравнивает себя с другими (таким путем он познает свои достоинства, недостатки, возможности =>формируется адекватный уровень притязаний;

- в целом, формируются практически все сферы индивидуальности человека. Поэтому такие методы - методы группового взаимодействия еще называют активными методами (неточное название). К ним относят: проблемную лекцию, разыгрывание ролей, анализ конкретных ситуаций (проблемных, конфликтных, производственных), игровое проектирование, деловые игры, дидактические (деловые учебные) игры, круглый стол (учебные семинары, учебные дискуссии, учебные встречи), мозговую атаку.

В научном знании чаще игровые методы относят к активным методам обучения. Однако, по логике рассуждений, если существуют активные методы обучения, то должны существовать и пассивные методы, но, как известно, все методы обучения требуют определенной активности как от преподавателей, так и от учащихся, поэтому термин "активные методы" некорректен. Представляется более обоснованным методы игрового обучения обозначить термином "интерактивные методы". Поясним нашу позицию. В основе игровых методов лежит "процесс игрового взаимодействия", или механизм интеракции (от англ. interaction- взаимодействие, воздействия,), то есть " ... понимается непосредственная межличностная коммуникация ("обмен символами"), важнейшей особенностью которой признается способность человека "принимать роль другого", представлять, как его воспринимает партнер по общению или группа, и соответственно интерпретировать ситуацию и конструировать собственные действия. Развитие личности происходит в процессе взаимодействия". Бернард Шоу: у Вас яблоко и у меня яблоко. Что произойдет если обменяемся? Теперь: у Вас идея, у меня идея. Что произойдет, если обменяемся? У каждого будет по две идеи. И это без материальных потерь друг друга. Это и есть интеракция- процесс обогащения идеями, развития друг друга в результате взаимодействия.

Под интерактивными методами мы понимаем систему правил организации взаимодействия педагога и учащихся в форме учебных игр, гарантирующее педагогически эффективное познавательное общение, в результате которого создаются условия для переживания учащимися ситуации успеха в учебной деятельности и взаимообогащения их мотивационной, интеллектуальной, эмоциональной и других сфер.

Понятие о деловых учебных играх.

XVII в. - военные игры.

1932 г. - в Ленинграде провели организационно-производственные испытания.

1957 - США производственная игра с использованием ЭВМ.

Учебная деловая игра (УДИ) является формой воссоздания предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности специалиста, моделирования тех систем отношений, которые характерны для

этой деятельности как целого. То есть УДИ является воссозданием содержания будущего труда в его предметном и социальном аспектах, так как в ней воспроизводятся наиболее типичные, профессиональные ситуации в сжатом виде. В условиях УДИ обучаемый приобретает не только компетенцию специалиста, но и социальную компетенцию. УДИ - это в определенной мере репетиция производственной или общественной деятельности.

Модификации УДИ.

1. Имитационные игры - на занятии имитируется деятельность какой-либо организации или подразделения (деятельность подколлектива школы, работа отдела и т.п.), имитируются события (деловое совещание, обсуждение плана, родительское собрание, педсовет), обстановка, условия (кабинет начальника, зал заседаний, защита диплома, экзамен).
2. Операционные игры - предполагают отработку конкретных специфических операций (например, методика ведения беседы учителя с родителем, методика проведения урока, технологический процесс изготовления изделия и пр.), то есть здесь моделируется соответствующий производственный (или социальный) процесс.
3. Исполнение ролей - отрабатывается тактика поведения, действий, выполнение функций и т.д. Модель - пьеса ситуации, между участниками распределяются роли с "обязательным содержанием".
4. Инсценировка - "деловой театр" - разыгрывается какая-либо ситуация, поведение человека в этой обстановке. Задачи участников: мобилизовать свой опыт, знания, навыки, суметь вжиться в образ определенного лица, понять его работу, оценить обстановку, найти правильную линию поведения.
5. Психодрама и социодрама - это модификация п. 3 и 4. Это тоже "театр", но уже социально-психологический, в котором отрабатываются умения чувствовать ситуацию в коллективе, оценивать и изменять состояние другого человека, умение войти с ним в психологический контакт.

Основная цель всех УДИ - научить участников ориентироваться в различных ситуациях, учитывать возможности и состояния других людей, научиться устанавливать с ними контакты, влиять на их интересы и пр. Здесь необходимо разработать сценарий, где описываются функции и обязанности действующих лиц, их задачи.

Методика проведения УДИ:

- Этап подготовки аудитории, участников и экспертов. Определяется режим работы, формулируется главная цель занятия, обосновывается постановка проблемы. Выдаются (или готовятся) пакеты материалов.
- Этап изучения ситуации, инструкций, установок и др. материалов. Собирается дополнительная информация, проводятся консультации. Допускаются предварительные контакты между участниками игры.
- Этап проведения - процесс игры. С момента начала игры никто не имеет права вмешиваться и изменять ее ход. Только ведущий (это не обязательно учитель) может корректировать действия участников, если они отклоняются от главной цели игры.

- Этап анализа, обсуждения и оценки результатов игры. Выступают эксперты, все обмениваются мнениями. Идет защита участниками своих решений и выводов.

Принципы организации УДИ

1. Принцип имитационного моделирования конкретных условий и динамики производства, а также игрового моделирования содержания профессиональной деятельности специалиста.
2. Принцип проблемности содержания игры и процесса ее развертывания.
3. Принцип совместной деятельности участников на уровне взаимодействия каждого с каждым.
4. Принцип диалогического общения и взаимодействия партнеров по игре. “Вопросное” состояние участников игры.
5. Принцип двуплановости игровой деятельности. Серьезная деятельность реализуется в “несерьезной” игровой форме, что позволяет участникам интеллектуально и эмоционально раскрепоститься, снять зажатость, проявить инициативу, творчество.

Правила для участников игры:

- уважать право другого на собственное мнение, даже если оно резко расходится с твоим собственным;
- вдумчиво и терпеливо выслушивать своего товарища, стараясь понять его;
- не охаивать огульно оппонента в споре, а заметить сильные и слабые стороны в его высказываниях, в его аргументации;
- взвешивать все, что сам собираешься сказать;
- быть готовым признать правоту другого;
- не горячиться и не торопиться с выводами;
- постоянно находиться в “вопросном” состоянии.

Необходимо экспертам заранее на доске приготовить табло игры

Критерии	max балл	№№ команд			
		I	II	III	IV
Активность	3				
Научность	3				
Самостоят.	3				
Артистизм					
Новое освещение проблемы	3				
оригинальное суждение, вопрос	3				
Доп. информация	3				
Использование доп.	3				

материалов.					
подмена проблемы	-3				
повторение сказанного	-3				
Дисциплина	+, - 3				
Итого:					