

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ И МЕТОДОВ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ - ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ЭФФЕКТИВНОЙ МЕТОДИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Качество образования одна из главных проблем современного образования. Ведущая роль в его обеспечении принадлежит педагогу, его профессионализму. Потому особое место в системе управления учреждением образования является методическая работа как особое звено в целостной системе повышения педагогического мастерства.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам и выступлениям, уже утратили своё значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Представленные материалы по использованию таких методов могут быть полезными для руководителей учреждений образования, руководителей методических формирований различных направлений.

Содержание

Е.К.Бородич. Использование интерактивных методов и методов активного обучения в методической работе с педагогами.....	4
Е.К.Бородич, Р.Н.Мануленко. Фрагмент педагогического совета с использованием активных и интерактивных методов «Рефлексивный анализ в педагогической деятельности».....	8

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕРАКТИВНЫХ МЕТОДОВ И МЕТОДОВ АКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЕ С ПЕДАГОГАМИ

Постоянная связь содержания методической работы с полученными результатами обеспечивает непрерывный процесс совершенствования педагогического мастерства. Но нельзя воспринимать методическую работу как службу корректирования ошибок в педагогической деятельности, хотя и это важно. Методическая работа должна носить опережающий характер и отвечать за развитие и совершенствование всей работы с учащимися в соответствии с новыми достижениями в педагогике и психологии.

Традиционные формы методической работы, в которых главное место отводилось докладам и выступлениям, уже утратили своё значение из-за низкой их эффективности и недостаточной обратной связи. Сегодня надо использовать новые, активные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Использование активных и интерактивных методов побуждает педагога к постоянному творчеству, а в этой связи к совершенствованию, изменению, профессиональному и личностному росту, развитию. Кроме того, педагог, совершенствуясь сам, принимает те или иные активные методы, переносит их на свою практическую деятельность. Знакомясь с тем или иным методом, учитель определяет его педагогические возможности, идентифицирует с особенностями участников, примеряет к своей индивидуальности. И эта инновационная деятельность не оставляет педагога, пока он осознаёт, что эти методы обучения являются действенным педагогическим средством, а использование в педагогическом процессе технологии интерактивного обучения - необходимое условие оптимального развития и тех, кто учится, и тех, кто учит.

Методы активного обучения - это совокупность педагогических действий и приёмов, направленных на организацию учебного процесса и создающих специальными средствами условия, мотивирующие обучающихся к самостоятельному, инициативному и творческому освоению материала в процессе познавательной деятельности [3]. Особенности активных методов при организации методической работы состоят в их направленности на активизацию познавательной, коммуникативной, профессиональной деятельности и повышение их качества.

Основными признаками этих методов являются: проблемность, взаимообучение, индивидуализация, самостоятельность взаимодействия обучающихся с учебной информацией, исследование изучаемых проблем и явлений.

Примером активных методов могут быть: метод анализа конкретных ситуаций, метод разыгрывания ролей, метод полемики, метод синектики, видеотренинг.

Метод анализа конкретных ситуаций является инструментом изучения определённой проблемы, а сама ситуация является событием, которое включает в себя противоречие или вступает в противоречие с окружающей действительностью. Ситуация может быть стандартной, критической или экстремальной.

Процедура метода анализа конкретных ситуаций проходит по следующим этапам:

-введение в проблему (определяется актуальность, сложность, значение решения);

-постановка задачи (определяются задачи, поиск решения, устанавливается режим работы);

-групповая микродискуссия (обсуждение точек зрения, формирование единого подхода к проблеме, выбор лучшего решения);

-итоговая беседа (озвучивание оптимального варианта решения проблемы).

Этот метод позволяет изменять неактуальные профессиональные установки на актуальные.

Метод разыгрывания ролей применяется при рассмотрении ситуаций, в основе которых лежат проблемы взаимоотношений в коллективе, а также при изучении тем, касающихся стиля и методов руководства. Ситуация разыгрывается в лицах. По окончании инсценировки проводится её обсуждение. Зрители отмечают положительные и отрицательные стороны в действиях исполнителей. Чтобы выяснить, как исполнители реагируют на критику, можно попросить их высказаться по сделанным замечаниям. Это метод позволяет посмотреть на свои действия как бы со стороны, даёт возможность оценить их критически.

Метод полемики ставит целью не достижение согласия, а победу над другой стороной, утверждение своей точки зрения. Средства, употребляемые в полемике, не обязательно должны быть нейтральными, чтобы с ними соглашались все участники. Каждый из участников применяет те приёмы, которые находит нужными для достижения победы, не считаясь с мнениями других. Противоположная сторона в полемике называется «противником», а не «оппонентом», как в дискуссии.

Метод синектики – это способ продуцирования новых идей. Процесс решения начинается с уяснения и уточнения задачи. В ходе обсуждения необходимо перейти от начальной формулировки (проблема, как она дана), к рабочей (проблема, как она понята). Синектика – модификация метода мозговой атаки, однако времени нужно гораздо больше, потому как разрешается сразу после выдвижения идеи давать её обоснование и включать её в обсуждение [2].

Редко используемый, но очень интересный метод «*видеотренинг*». Это тренинг с применением видеозаписи решения педагогических этюдов или экстремальных ситуаций, которые подвергаются анализу с позиции владения невербальными и вербальными коммуникативными методами воздействия и взаимодействия. Этот метод позволяет взглянуть на себя со стороны, формирует психические установки самоконтроля.

Основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов.

В чем состоит суть интерактивных методов?

Процесс взаимодействия организован таким образом, что все участники оказываются вовлеченными в процесс познания, обсуждения. Они имеют возможность понимать и рефлексировать по поводу того, что они знают, понимают, о чём думают. Совместная деятельность в данном процессе означает,

что каждый участник вносит свой особый индивидуальный вклад, имеет возможность обмениваться знаниями, собственными идеями, способами деятельности, услышать другое мнение коллег. Это даёт возможность получить не только новые знания по обсуждаемой проблеме, но и развивает саму педагогическую деятельность и переводит ее на более высокие формы сотрудничества.

Вот примеры некоторых интересных интерактивных методов.

Коучинг–сессия или «коуч-сессия» - интерактивное общение, развивающее консультирование, особым образом структурированная беседа Коуча (звуча, методиста, например) с Клиентом (педагогом), задача которой состоит в продвижении к поставленной цели Клиента.

Здесь педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задаёт консультант, и сам находит пути для решения проблем. В данном процессе осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности (например, при аттестации, работе с молодыми педагогами).

Периодичность сессии 1-2 раза в неделю, продолжительность коучинга от 2 месяцев до 1 года. Между сессиями предусматривается самостоятельная работа Клиента. После каждой коуч-сессии подводятся итоги, составляется план действий на период между сессиями.

Коуч не просто задаёт вопросы. Он спрашивает, даёт обратную связь и помогает клиенту найти ответы на такие вопросы, которых тот ещё не задавал или не хотел себе задать, а также помогает подойти к ранее изучаемой Клиентом проблемы с другой стороны. Искусство Коуча – это содействовать развитию творческого потенциала клиента.

Очень интересный интерактивный метод - *Метод SWOT – анализа* (strengths – сильные стороны, weaknesses – слабые стороны, opportunities – возможности, threats – угрозы) – это метод анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды.[2]

Для проведения SWOT – анализа сначала необходимо выбрать вопрос для обсуждения, который заносится на отдельный лист и развешивается на стене или доске. Затем педагогам предлагается самостоятельно определиться по рабочим группам для обсуждения той или иной проблемы, вытянув по очереди карточки разного цвета. Таким образом, коллектив будет разделён не по интересам, а по принципу случайной подборки. Каждая группа садится за отдельный стол и обсуждает проблему, используя матрицу SWOT – анализа, распределяя по специальным категориям, какие у неё можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассматривать как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей. По окончании работы групп, заполняется общая матрица SWOT – анализа, на её основе формируется решение.

SWOT – анализ может быть использован как форма проведения педсовета

и как отдельный интерактивный метод. Очень удобно его использовать для стратегического планирования.

Следует обратить внимание на следующие обязательные условия организации интерактивных методов:

- доверительные отношения между участниками;
- демократический стиль;
- сотрудничество в процессе общения;
- опора на личный опыт педагогов;
- включение внешней и внутренней мотивации;
- многообразие форм деятельности участников, их мобильность.

Нельзя не сказать о такой форме, которой можно пользоваться перед началом любого мероприятия - это настрой педагога на успешную работу - *«Квик – настройка»*:

1. Если вы хотите нравиться людям - улыбайтесь! Улыбка, солнечный лучик для опечаленных, противоядие, созданное природой от неприятностей.

2. Вы самые лучшие и красивые, пусть все манекенщицы мира вам позавидуют.

3. Есть люди подобно золотой монете: чем дольше работают, тем дороже ценятся.

4. Нет лучше любимой подруги, чем любимая работа: не стареет, и стареть не даёт.

5. Трудности закаляют на пути к счастью.

Подводя итоги, можно сказать, что грамотно построенная система методической работы с использованием активных и интерактивных методов приведёт к повышению профессионального уровня педагогов, сплотит коллектив, станет позывом к использованию этих методов в практике работы с учащимися.

РЕФЛЕКСИВНЫЙ АНАЛИЗ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Понятие рефлексии в последнее десятилетие активно вошло в педагогику. Педагогическая деятельность по своей сути носит рефлексивный характер, который проявляется в том, что организуя деятельность учащихся, педагог стремится смотреть на свои действия как бы глазами своих подопечных, учитывать их точку зрения, взгляды, их оценку своей деятельности, пытается понять эмоциональное состояние учеников. Строя свое взаимодействие с ребенком, педагог оценивает себя как участника этого взаимодействия, участника диалога, создавая условия межсубъектных отношений в ходе педагогического процесса.

Доминантой педагогического процесса является развитие. Именно в создании условий для развития, саморазвития учащихся и педагога заключается назначение педагогического процесса. Сущность развития – это последовательное изменение состояний его участников: смену деятельности и ее мотивов, эмоций и чувств, знаний, умений. Оценка результативности, продуктивности развития, саморазвития осуществляется субъектом через самонаблюдение, саморазмышление, самоанализ, т.е. через рефлекссию.

Осознание педагогами значимости рефлексивной деятельности способствует достижению положительных результатов в педагогической практике.

Фрагмент педагогического совета позволяет определить алгоритм рефлексии в педагогическом процессе, ее функции, предоставляет возможность подробно познакомиться с методами рефлексии, которые могут использоваться при проведении методических мероприятий. Педагог может применять их также на занятиях с учащимися.

Процедура (алгоритм) рефлексии в педагогическом процессе

Процедура рефлексии осуществляется по ходу деятельности (взаимодействия) либо после деятельности (взаимодействия).

Процедура складывается из трех ведущих компонентов:

- фиксирования состояния развития;
- определения причин этого состояния;
- оценки продуктивности развития в результате состоявшегося педагогического взаимодействия.

Сначала субъект педагогического взаимодействия вербально фиксирует свое состояние развития в следующих сферах:

- эмоционально-чувственной (происходило ли нарастание эмоциональной возбудимости; испытывал ли учащийся положительные или отрицательные эмоции: радость, огорчение, удовлетворение, разочарование, недоумение, восторг, благодарность, успех и т. д.; виды эмоций и др.);
- потребностях (пассивное или активное состояние; появилось ли стремление, влечение, желание к деятельности, к саморазвитию);
- мотивационной (какие переживания вызвала деятельность (взаимодействие); насколько деятельность (взаимодействие) оказалась лично значимой для субъекта; внешние и внутренние мотивы и др.);

- интересах (какие интересы появились; на что они направлены; уровень развития интересов; познавательные интересы и др.);
- ценностных ориентациях (что явилось личностной ценностью; как обогатился спектр ценностей; в чем проявилась ценность и т. д.);
- деятельностной (какую деятельность это взаимодействие стимулирует; какую корректирует; от какой деятельности заставляет отказаться; насколько обогащает опыт деятельности и т. п.);
- гностической, знаниевой (что произошло со знаниями; последовало ли наращивание, углубление знаний; систематизировались ли они; что нового узнал и т. д.);
- сознании (осуществилось ли осознание чего-либо, своей деятельности; произошло ли соотнесение своего смысла о чем-либо с другими смыслами; осознает ли себя субъектом деятельности (взаимодействия); как изменилась «Я-концепция»; самооценка своей деятельности);
- умениях (приобрел ли какие-нибудь умения; как изменилось состояние имеющихся умений));
- а также других сферах личности.

Вторым шагом в осуществлении процедуры рефлексии в педагогическом процессе является определение субъектом причин зафиксированного состояния развития. Среди причин можно отметить: успешность деятельности (взаимодействия); смену видов деятельности; интересное содержание; благоприятную атмосферу общения; возможность творчества; полилог; диалог; личностную ценность, значимость обсуждаемых проблем, осуществляемой деятельности, получаемых знаний; использование на занятиях инновационных педагогических методов, технологий и др.

На этом этапе важно точно определить причинно-следственные связи зафиксированного состояния развития и состоявшегося педагогического взаимодействия, его компонентов.

Заканчивается процедура рефлексии оценкой участниками педагогического процесса продуктивности своего развития в результате состоявшегося взаимодействия. Под оценкой мы понимаем мнение самого субъекта педагогического взаимодействия о степени, уровне своего развития и влиянии на него отдельных компонентов педагогического взаимодействия (содержания, деятельности, педагогических технологий, общения и др.); установление самим субъектом качества, степени, уровня развития, качества реализованного взаимодействия.

Критериями оценки при этом являются компоненты состояния развития, т. е. эмоциональное состояние, состояние мотивов, деятельности и т. д.

Деятельность субъекта педагогического взаимодействия по реализации процедуры рефлексии, есть его рефлексивная деятельность. Рефлексивная деятельность учащихся в педагогическом процессе организуется педагогом.

Функции рефлексии

Определяя функции рефлексии в педагогическом процессе, отметим прежде всего, что это первостепенное условие оптимизации развития,

саморазвития участников педагогического процесса. Рефлексия выполняет диагностическую функцию, констатируя уровень развития участников педагогического процесса и их взаимодействия, уровень эффективности этого взаимодействия, отдельных педагогических средств.

Среди других функций, присущих рефлексии в педагогическом процессе, можно назвать:

- проектировочную — предполагает моделирование, проектирование деятельности, взаимодействия участников педагогического процесса, целеполагание в деятельности;
- организаторскую — способствует организации наиболее продуктивной деятельности, взаимодействия педагога и учащихся;
- коммуникативную — является важным условием диалогичности общения педагога и воспитанника;
- смыслотворческую — обуславливает формирование в сознании участников педагогического процесса смысла их собственной деятельности, смысла взаимодействия;
- мотивационную — определяет направленность, характер, результативность деятельности, взаимодействия учителя и учащихся;
- коррекционную — побуждает участников педагогического процесса к корректировке своей деятельности, взаимодействия.

Выделение этих и других функций, их реализация способствуют повышению развивающего потенциала рефлексии в педагогическом процессе, определяют процедуру рефлексивной деятельности педагога и учащихся.

МЕТОДЫ РЕФЛЕКСИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Метод «РЕФЛЕКСИВНЫЙ КРУГ»

Алгоритм реализации метода.

1. Все участники педагогического взаимодействия садятся в круг.
2. Педагог задает алгоритм рефлексии: расскажите о своем эмоциональном состоянии по ходу занятия и в его конце; что нового вы узнали, чему научились? каковы причины этого? как вы оцениваете свое участие в занятии?
3. Затем все участники педагогического взаимодействия поочередно высказываются в соответствии с заданным алгоритмом.
4. Педагог завершает рефлексивный круг, обобщая поступившую от учащихся информацию.

Метод «РЕФЛЕКСИВНАЯ МИШЕНЬ»

Алгоритм реализации метода.

1. На листе бумаги формата А-3 или формата ватманского листа рисуется мишень, которая делится на четыре (можно и больше, меньше) сектора.
2. В каждом из секторов записываются параметры — аспекты рефлексии состоявшейся деятельности, взаимодействия. Например, сектор 1 — оценка содержания; сектор 2 — оценка формы, методов взаимодействия; сектор 3 — оценка деятельности педагога; сектор 4 — оценка своей деятельности.



Образец технологической карты метода «Рефлексивная мишень»

3. Каждый участник педагогического взаимодействия маркером или фломастером четыре раза (по одному в каждый сектор) «стреляет» в мишень, делая отметку (ставит точку, плюс). Отметка (выстрел) соответствует его оценке результатов состоявшегося взаимодействия. Если участник очень низко оценивает результаты, отметка ставится им в «молоко» — или в поле «0» на мишени, если выше, то в поле «5». Если результаты оцениваются очень высоко, отметка ставится в «яблочко» — в поле мишени «10».

4. После того как каждый участник взаимодействия «выстрелил» (поставил четыре отметки) в рефлексивную мишень, она вывешивается на общее обозрение и педагог организует комментарий учащимся полученного результата.

Метод «МИНИ-СОЧИНЕНИЕ»

Алгоритм реализации метода.

1. Участникам педагогического взаимодействия предлагается написать на отдельных листах бумаги небольшие по объему тексты по окончании занятия, семинара, семестра, учебного года на темы:

- «Я — в занятии" занятие — во мне» («Я — в семинаре, семинар — во мне»);
- «Мои мысли об участии в деле»;
- «Как я оцениваю результаты дела»;
- «Что мне дал этот курс (дело)».

2. Познакомившись с сочинениями, педагог проводит их анализ.

Метод «КЛЮЧЕВОЕ СЛОВО»

Алгоритм реализации метода.

1. Участникам педагогического взаимодействия предлагается на маленьких листочках бумаги, которые педагог может заранее подготовить и предложить каждому, написать лишь одно слово, с которым ассоциируются содержание (или оценка) состоявшегося дела, взаимодействия и его результаты.

2. Для выполнения этой работы дается 1 мин. По истечении времени педагог собирает листочки с ключевыми словами.

3. Педагог зачитывает все слова, написанные на листочках, проводит краткий анализ полученных результатов или предлагает это сделать учащимся.

!!! Комментарий

Этот метод можно реализовать и несколько иначе: каждый из участников через 1 мин поочередно называет вслух свое ключевое слово.

Метод «ЗАРЯДКА»

Алгоритм реализации метода.

1. Участникам педагогического взаимодействия, вставшим в круг, педагог предлагает через выполнение определенных движений дать оценку отдельным компонентам (содержание, методы, деятельность творческих групп, своя деятельность, деятельность педагога, игры и др.), этого взаимодействия, а также выразить свое отношение к этим компонентам.

Движения могут быть следующие:

- *присесть на корточки* — очень низкая оценка, негативное отношение;
- *присесть, немного согнув ноги в коленях*, - невысокая оценка, безразличное отношение;
- *обычная поза, стоя, руки по швам* — удовлетворительная оценка, спокойное отношение;
- *согнуть руки в локтях* — хорошая оценка, позитивное отношение;
- *поднять руки кверху, хлопая в ладоши, подняться на цыпочки* — очень высокая оценка, восторженное отношение.

2. Педагог знакомит участников со всеми движениями, объясняя их значение.

3. Каждый участник, после того как педагог называет тот или иной компонент состоявшегося взаимодействия, по своему усмотрению производит какое-либо движение.

4. Осуществляется рефлексия реализации метода.

Метод «АНКЕТА-ГАЗЕТА»

Алгоритм реализации метода.

1. На большом листе бумаги участникам педагогического взаимодействия предлагается выразить свое отношение, дать оценку состоявшегося взаимодействия (занятия, учебного курса, игры, семинара и т. д.) в виде рисунков, дружеских шаржей, карикатур, стихотворных строк, небольших прозаических текстов, пожеланий, замечаний, предложений, вопросов и т. п.

2. После того как в выпуске газеты приняли участие все, она вывешивается на всеобщее обозрение.

Метод «ЦЕПОЧКА ПОЖЕЛАНИЙ»

Алгоритм реализации метода.

1. Каждый участник состоявшегося педагогического взаимодействия поочередно (в определенной последовательности) должен обратиться с пожеланиями к себе и другим по итогам взаимодействия. Пожелания могут быть направлены на предстоящее взаимодействие, будущие дела.

2. Заканчивает цепочку пожеланий педагог и подводит итоги.

Метод «ОСТРОВА»

Алгоритм реализации метода.

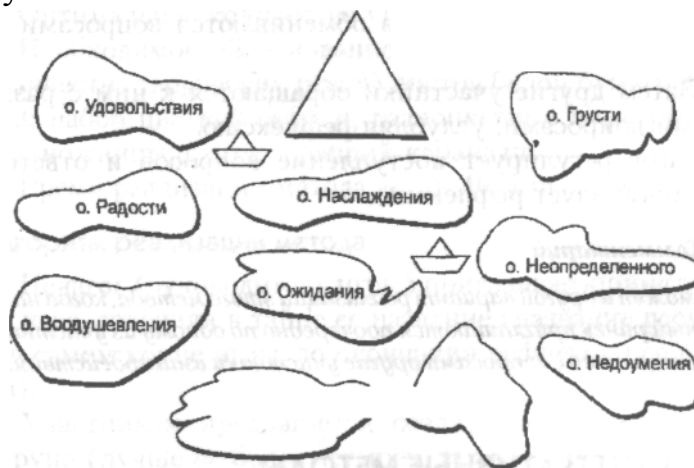
1. На большом листе бумаги рисуется карта с изображением островов со следующими названиями: о. Радости, о. Грусти, о. Недоумения, о. Тревоги, о. Ожидания, о. Просветления, о. Воодушевления, о. Удовольствия, о. Наслаждения и др. На карту наносится также Бермудский треугольник.

2. Карта островов вывешивается на доске (стене), и каждому участнику взаимодействия предлагается выйти к карте и

маркером (фломастером) нарисовать свой кораблик в соответствующем районе карты, который отражает душевное, эмоционально-чувственное состояние участника после состоявшегося взаимодействия.

Например, состояние после состоявшегося взаимодействия характеризуется чувством удовлетворения, осознанием полезности дела, положительными эмоциями. Следовательно, нужно нарисовать кораблик, дрейфующий между островами Удовольствия, Радости и Просветления.

Бермудский треугольник



Образец технологической карты метода «Острова»

3. После заполнения карта вывешивается на всеобщее обозрение. Педагог может предложить проанализировать ее.

!!! Комментарий

Каждый из участников имеет право нарисовать на карте какой-либо новый остров со своим названием, если его не совсем устраивают уже имеющиеся.

Этот метод может быть использован педагогом в конце каждого учебного дня на протяжении определенного периода времени. Карты каждого дня можно вывешивать в аудитории и в конце недели сравнить их, выяснив, как изменялось состояние учащихся.

Метод «РЕФЛЕКСИВНЫЙ РИНГ»

Алгоритм реализации метода

1. Двое наиболее активных участников состоявшегося взаимодействия поочередно приглашаются на «рефлексивный ринг» (в круг) для подведения итогов и анализа процесса взаимодействия по заданному алгоритму: ваше

эмоциональное состояние, мотивы деятельности, состояние знаний и т. д.; причины состояния; как вы оцениваете проведенное дело.

2. Сначала оба участника обмениваются вопросами и ответами на них между собой.

3. Затем другие участники обращаются к ним с разнообразными вопросами, углубляя рефлексию.

Педагог регулирует поступление вопросов и ответов на них — организует рефлексию.

!!! Комментарий

Возможен и другой вариант реализации этого метода, когда на «рефлексивный ринг» приглашаются поочередно по одному из участников. К ним обращаются с вопросами другие участники взаимодействия.

Использованная литература

1. Быченко, Ю.Г. Деловые игры в школе бизнеса/ Ю.Г. Быченко, О.Ю. Красильников. - Саратов, 1992. -132с.
2. Запрудский Н.И. Современные школьные технологии/ Н.И.Запрудский-Мн. 2004
3. Жук, А.И., Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов/ А.И.Жук, Н.Н. Кошень. –Минск: Аверсэв, 2004.-336с.
4. Кашлев С.С. Технология интерактивного обучения/С.С.Кашлев- Мн. ЧУИП «Белорусский верасень». 2005.