



**ПЕДАГОГИЧЕСКИ
ФУНДАЦИЯ**

МЕЖДУНАРОДНО СЪТРУДНИЧЕСТВО

АКТИВНИТЕ МЕТОДИ НА ОБУЧЕНИЕТО В СИСТЕМАТА НА ИНТЕРАКТИВНОТО ОБУЧЕНИЕ

Наталия Морева

През последните години все повече преподаватели се опитват да модифицират собствените технологии на обучение по посока на приложение на интерактивен режим, в който информационните потоци носят двустранен характер, тъй като са построени в диалогово взаимодействие между субектите на педагогическия процес. В него и преподавателят, и студентите са автономни, но макар и външно независими и свободни субектите на педагогическия процес се намират в постоянно сътрудничество. Съвместната дейност се разглежда като диалогова дейност, протичаща в условията на равноправие, безусловни позитивни отношения на доверие към партньора.

В интерактивното обучение се реализира основната човешка потребност от общуване. Най-важното достойнство на това обучение е, че полученият опит при решаването на учебните задачи, личността може да принесе във външния свят, тъй като в процеса на активното взаимодействие усвоява и други поведенчески функции. Друго безспорно достойнство на интерактивното обучение е, че студентите осъзнават ценностите на другите хора, формират потребности да оказват поддръжка на своите колеги в учебната група, на децата от предучилищна възраст, на преподавателите и др. в хода на съвместната дейност. Учебното занятие, което е организирано като непосредствен диалог, предлага на студентите възможности да мислят критично, да решават сложни проблеми на основата на анализа на обстоятелствата и съответната информация, да издигат алтернативни мнения, да

приемат обмислени решения. Поради всичко това за интерактивно взаимодействие се прилагат методите: дискусия, мозъчна атака, евристични въпроси.

Важна особеност на интерактивните занятия е, че резултатите от тях се дължат не само на външни обстоятелства, а преди всичко на вътрешни промени, направлявани във времето. Такова занятие е специална форма на организация на познавателната дейност.

Учебното занятие в интерактивния режим на обучение включва следните организационно-педагогически условия: постановка на целите на груповата или колективната работа; постановка на задачите на урока, построени на непосредствения опит или интерес на присъстващите в занятието студенти; организация на учебното пространство, формиране на подгрупите, запознаване на студентите с правилата на сътрудничеството; изработване и оптимизация на системата на оценки в учебната съвместна дейност; създаване на специални ситуации и изработване на междуличностни навици за анализ и самоанализ у студентите.

Важно е и определянето на способ за формиране на групово единство, рефлексия, личностна и групова готовност у студентите за съвместна дейност и междуличностно взаимодействие; определяне на система “поддържащи” похвати за общуване; атмосфера на психологически комфорт.

Интерактивното взаимодействие между студентите и преподавателите, студентите и студентите, студентите и учебните средства се реализира с помощта на колективни и групови форми на организация на учебната дейност.

Колективният подход в обучението се основава на девиза: “Всички обучават всеки и всеки обучава всички.” В колективните способности на обучение се вгражда методът “натоварване” Той се изразява в това, че всеки мисли не само за себе си, но и за останалите участници в групата, знае, че е възможно да му потрябва помощ от другите или той да ги подпомогне, тъй като учебно-познавателната дейност се организира като колективен труд за изпълнение на обща работа, възложена от преподавателя. При колективните способности на обучение всеки влиза в роля на “учител” и “ученик”; на “водещ” и “воден”; на “организатор” на колективната работа и на “редови участник” в нея.

Организацията на учебната дейност на учащите се чрез колективния способ в системата на интерактивния режим на обучение е необходима, за да благоприятства разрешаването на противоречията: между мотивацията и

стимулацията на ученето с отчитане на сътрудничеството в обучението; между пасивно-съзерцателните и активно-преобразователните видове учебна дейност, понеже студентите работят не в статични обединения, а по двойки с променящи се състав или в микрогрупи; между психологически комфорт и дискомфорт, тъй като общуването е с естествен и непринуден характер; между възпитанието и обучението, защото съвместната дейност се базира върху правилото “безусловната норма”, по силата на което в процеса на взаимодействие субектите се извяват като равноправни партньори.

Колективният способ на обучение включва колективна, групова, по двама и индивидуална форма.

Методиката на организация на колективните способности на обучение се изгражда в съответствие със следните принципи: – наличие на сменящи се двойки учащи се; тяхното взаимообучение; взаимоконтрол; взаимоуправление.

В съответствие с посочените принципи в технологията на интерактивното обучение най-често се прилагат такива видове активни методи на обучение като групова дискусия, тренингови занятия, евристична беседа. Основните технологични моменти в тяхната организация са специфични, което налага по-подробното им изясняване.

Дискусията като разновидност на спора предполага не само целенасочен, последователен обмен на мнения, идеи, съждения за търсене на истината, но и за всеки участник. Тя е устременост към търсене на нови знания – ориентир за последваща самостоятелна работа и знания – оценка за систематизация на педагогическите факти и явления.

Различават се **типове дискусии**, познаването на които гарантира реализирането им в съответствие с изискванията за системата на организацията и провеждането им:

1. Еволюционизираща, възникваща от традиционните видове учебна работа. Тя се заражда сама за себе си понякога спонтанно, но само ако в традиционния урок са създадени определени условия: наличие на издирващи въпроси и възможност за тяхното обсъждане, заинтересованост на преподавателя към въпросите от страна на студентската аудитория.

2. Като разновидност на тази дискусия е самоорганизиращата се дискусия, т.е. без водещ.

3. Учебна дискусия, предполагаща система от предварителна подготовка както на преподавателя, така и на студентите.

Сред разнообразните **форми на дискусия** се различават следните:

1. ”Кръгла маса” – беседа “на равни”, обмен на мненията между членовете на общата маса. Необходимо е да се отбележи, че може да се организират няколко кръгли маси по 5-6 човека, които след това ще представят становището на групата пред цялата аудитория.

2. Заседание на експертната група – “Панелна дискусия”. Микрогрупа от 5-6 човека обсъжда набелязана програма от решения по издигнати в дискусията проблеми, а след това всяка от експертните групи представя свое кратко съобщение, като излага позицията на всички останали участници.

3. Особен вид – “Техника аквариум”. Тази разновидност обикновено се прилага при работа с материал, съдържанието на който е свързано с противоречиви подходи, конфликти, разногласия.

Техниката “аквариум” предполага:

а) постановка на проблема от преподавателя;

б) преподавателят разделя учебната група на микрогрупи, които се разполагат в отделни кръгове;

в) преподавателят или представител на микрогрупата избират един от своите членове, за да изложи позицията на всички от микрогрупата;

г) осигурява се регламентирано по продължителност време за обсъждане на проблема и изработване на гледна точка;

д) след това отстояващите позиция се събират в центъра. Освен тях никой няма право на изказване, но може да се предават указания с помощта на записки или да ползва тайм-аут за консултация.

3) аквариумното обсъждане приключва след изтичане на регламентираното време и след решаване на поставения проблем;

4) в края на обсъждането се извършва критичен разбор на дискусията от всички участници.

Достоинствата на “Техниката аквариум” са в това, че се извършва въз основа на уменията за представяне на гледна точка и нейното аргументирано отстояване, тъй като в обсъждането участват 5-6 човека, които са представители на микрогрупата, а останалите участници концентрират възприятията и вниманието си.

За организацията на дискусията са характерни някои деликатни обстоятелства, сред които:

1. Затруднено е съчетаването между последователността, която предполага структурата на дискусията, и свободното обсъждане, лежащо в основата на дискусията.

2. Когато кипят страстите, трудно се съхранява вежливостта без йерархическо подчинение.

3. Не е лесно постигането на непринудено и свободно обсъждане, както от водещия, така и от участниците, . Този тезис поставя въпроса: “А как всичко това да се постигне?”

4. Водещият не само трябва да направлява, а и да стимулира участниците към обмен на мнения.

И обратно, дискусиата ще бъде успешна при съблюдаване на следните условия:

1. Ако водещият и участниците бъдат добре подготвени за нея, като помнят, че доброто импровизиране – това е по-рано подготвеният монолог.

2. Ако за дискусиата бъде взет достатъчно добре ограничен кръг от проблеми.

3. Ако в дискусиата участват признати “познавачи”, специалисти, убедително поднасящи знания и факти по проблема.

4. Ако високо се оценяват убедителни доводи и не се допускат командни методи на управление.

5. Ако бъде разработен и поддържан ред в общуването, регламент във времето, спазван при всяко изказване.

6. Ако всяко оскърбление, екстремистко изказване бъде наказвано с лишаване на право за продължаване на речта.

7. Ако всеки желаещ получава право на изказване.

8. Ако всяко изказване, реплика бъде фиксирано за последващото формиране на решение по някой от въпросите.

9. Ако максимално внимателно бъде обмислена тактиката за водене на дискусия и от водещия, и от участниците.

В техниката за водене на дискусия се отделят няколко ключови момента: уточняват се етапите на провеждане на дискусията, методите за ръководство от страна на водещия, подготовката за дискусия на участниците.

В качеството на първи, *подготвителен етап* се отделя *организацията на дискусията*.

В *първия момент* на този етап се осъществява **подготовка на водещия**. Тя започва с конкретизиране на проблема за обсъждане по време на дискусията. След това се определя целта на дискусията. Следва отделяне на **дидактическите цели на дискусията**, които имат две направления:

– конкретно-съдържателен план: осъзнаване от обучаемите на противоречията, трудностите, свързани с обсъждания проблем; актуализация на по-рано получените знания; творческо преосмисляне на тяхното приложение и включването им в новия контекст;

– организация на взаимодействието в групата: разпределяне на ролите в обособените групи; изпълнение на колективната задача; съгласуваност за обсъждане на проблема; търсене на най-подходящата дейност, съблюдаване на правилата за съвместна работа.

Най-общата цел на учебната дискусия е насочена към формиране на комуникативната компетентност на личността, която овладява умения: да се подготви за изказване, като събере материал по проблема, направи необходимите записки, отдели основните идеи, построи своето съобщение в логическа точност, обмисли характера на аргументите, правилно разположи емоционалните акценти.

След това трябва да се изгради стратегия за ръководство, която предполага обозначаване на ролята на водещия: като страничен наблюдател и непосредствен участник.

Даже и да не изпълнява водеща роля по време на дискусията, преподавателят трябва да обмисли аргументацията на своите доводи, да подбере убедителни факти, да състави методиката за поставяне на въпросите за активизиране на участниците.

Вторият момент е **подготовка на членовете на учебната група като участници в дискусията**. Тук е необходимо да се вземат под внимание следните съображения:

1. Тъй като учебната дискусия често предполага групова форма на работа, то следва да се определи нейният количествен и качествен състав, като се прецени индивидуалността на всеки участник. При това е необходимо да се отчете, че времето за обособяване на групите не трябва да бъде повече от 5-6 минути, ако това се осъществява по време на учебното занятие, но може да се проведе консултация по подготовката за дискусия и в нея да се разпределят участниците на микрогрупи.

2. Броят на участниците в една микрогрупа не бива да бъде по-малко от 3 и повече от 6 човека. Прилагат се различни варианти: по желание на студентите, по списък, по азбучен ред, по схема за разположението на студентите, по картички с номера; разполагане в кръг, за да виждат лицата си, както и по указание на преподавателя, който е длъжен да съобрази интелектуалния състав на участниците, степента на тяхната познавателна активност, психологическата им съвместимост, техните лидерски качества.

Приема се, че това е важен момент, тъй като ефективността от дискусиата зависи от поемането и приемането на ролеви функции от участниците. Разпределянето на ролевите функции е следното: “Водещият” организира работата на участниците в микрогрупите. “Аналитикът” задава въпроси на участниците в хода на обсъждане на проблема, издига съмнение за изказаните цели. “Протоколчикът” фиксира всичко, което се отнася към решението на проблема; именно той се изказва в началото, за да представи мнението на групата. “Наблюдателят” оценява участието на всеки въз основа на зададените от преподавателя критерии.

3. След това водещият на дискусиата представя пред микрогрупата “задачи с промеждутъчен характер”:

- бърза актуализация и обмен на сведения, издирени от различни източници;
- възможност за осигуряване на изход на чувствата, споделяне на преживяванията, възникващи като реакция на протичащото;
- провеждане на “мозъчна атака”;
- обмен на идеи, на собствен опит и др.

Може да се възложат задачи въз основа на принципа за “познавателна незавършеност” в следните разновидности:

а) по типа “Изкажи своето мнение”: “Защитете или разкритикувайте... Оценете... Планирайте... (необходимите видове дейности) и проверете тяхната състоятелност... Съпоставете две понятия. Дайте своя интерпретация...”

б) по типа “Противопоставяне на мнения”, при който противопоставянето на мнения е въз основа на отстояваните теории с нови факти, възгледи, частично или пълното им опровергаване, а така също и задаване на установено явно или скрито сходство или различие между явленията.

в) по типа “Свобода на избора”: студентите избират формите на учебното занятие, системата от задачи за самостоятелна работа, структурата на учебния курс.

Методическото осигуряване на дадените варианти на задачи предполага предварителна подготовка на преподавателя за представяне пред студентите на няколко варианта задачи, логически схеми с известяване на всички съставляващи ги елементи, условия, обстоятелства и пр.

4. При работа с микрогрупите е необходимо да се поставят акценти на етапите на работа за решаване на проблема:

- Търсене и определяне на проблема или затрудненията.

- Формулировка на проблема в хода на груповия анализ.
 - Анализ на проблема с цялостно изявяване на фактите и обстоятелствата.
 - Опит за намиране на решение на проблема.
 - Формулиране на изводи, тяхното обсъждане и проверка.
5. По-добре е, когато студентите по-рано получат “Инструкция за участниците”, която се състои от:
- Усвояване на позициите: “Обмислете аргументация на своята позиция”.

- Изложение на гледната точка: “Да се изложи гледната точка убедително, енергично, задълбочено да се изслушат опонентите. Водене на бележки, изясняване на всичко, което се окаже неясно”.

- Обсъждане на проблема: “При обсъждането се привеждат факти, аргументи, които се събират от опонентите”.

- Смяна на гледните точки: “Представи си, че си на мястото на своя опонент”.

- Изработване на решение: “Постарай се да се изработят позиции за консенсус, т. е. оформяне на обща гледна точка с другите участници на основата на фактическите сведения”.

6. Обсъждане на разположението на участниците в дискусиата по време на диалога. Препоръчва се заместване на “разположението в редици” с подреждане в “кры”, “полукры”, “подкова”, “двоен кры”.

Етапът на обмяна на мнения е централен. В него също трябва да се зафиксират основните моменти.

Важна смислова натовареност поема *моментът* “**Начало на дискусиата**”.

Значимата цел на този фрагмент от дискусиата е да се актуализират наличните сведения; да се създаде интерес към проблема; да се въведе необходимата информация.

Тук се налага и уточнението, че времето за начало на дискусиата е ограничено. Тя не трябва да се репетира, поради което нейното провеждане изисква от организатора и елементи на творчество, и едновременно елементи на режисура.

Може да се приложат следните похвати за въвеждане в дискусия: изложение на проблема (целите) или описанието на конкретния случай; ролева игра; демонстрация на фрагменти от кинофилм, видео, аудио записи; използване на демонстративен материал; представяне на експерти –

специалисти с подготовка по дадения проблем; използване на телевизионни новости; заявяване на проблема с използване на стимулиращи въпроси “как”, “защо”, “какво”, “какво би било, ако...”.

Най-често дискусиата започва с въстъпително слово на водещия, но не повече от 15 минути. В нея той трябва да направи разлика между безспорното и да открие въпросите, по които може да се спори. Преди началото на дискусиата е необходимо да се уточнят правилата, да се разреши изявяването на кратки реплики и бележки от място. Приети са следните правила за водене на дискусия:

1) Изложението трябва да протече организирано. Всеки може да се изкаже само с разрешение на водещия: недопустима е кавга; повторните изложения могат да се отсрочат.

2) Всяко изложение трябва да бъде подкрепено с факти.

3) В обсъждането участва всеки.

4) Всяка позиция трябва да бъде разгледана.

5) В хода на дискусиата е недопустимо личностното противопоставяне, както и използване на средства за емоционален шантаж, и др.

Следващият момент е **“Ход на дискусиата”**. Той зависи от системата на подготовката за нея, съставът и количеството на участниците. В хода на дискусиата най-трудни за дискутиране са два момента:

Първият е организация на конструктивния спор. Известно е, че участниците спорят разпалено, емоционално... и безполезно често прозвучават личностни оскърбления, започват да се изказват с обиди, поради което участниците малко отделят внимание на другата гледна точка, аргументите на спорещите се обръщат не към доказателствата, а към личността.

Затова водещият на дискусиата въвежда обучение в спор, основните положения на който са систематизирани в “Предписания за водене на спора по време на дискусия”. Те се състоят в следното:

1. Спорът може да се проведе само след предварително съгласие на двете страни, изясняването на отношенията трябва да се осъществява колкото се може по-бързо.

2. Този, който започне спора, е длъжен по-рано да представи това, за което му предстои да каже, както и тази цел, която иска да постигне.

3. Спорът трябва да бъде конкретен, а обсъждането се провежда по актуалния проблем за двете страни.

4. Двете страни трябва да вземат активно участие в спора.

5. Аргументите е необходимо да са делови. Участниците са длъжни да се придържат към правилата за “честна игра”.

Вторият съществен момент в дискусиата е отсъствието на оптимален вариант за решение. Водещият е длъжен да се погрижи предложенията, изискванията, самостоятелните решения на участниците да са проучени и издигнати след сериозен анализ по пътя на фиксирането на промеждутъчни и крайни резултати от дискусиата. Фиксирането се провежда с различни методи: Например един от участниците рисува с флоумастер някакви асоциативни образи или схеми на големи листи, които окачва в аудиторията, или записва много интересни изречения и ги предлага на останалите.

В заключителния етап се изработва единно решение по поставения дискуссионен проблем. Решението се разпространява във вид на “Методически изисквания”, “Проекти”, “Кодекси” и др.

В последните години придоби актуалност и методът за социално активно обучение – тренинг. Той се прилага и като метод и като самостоятелна форма на обучение. Трябва да се постави акцент върху факта, че тренингът като вид учебно занятие при всички външни сходства на социално психологическия тренинг има своята специфика и особености.

В организацията на учебните тренинги в единство се поставят педагогическите знания и практическите педагогически действия. Тренингът е детайлно организирана съвкупност от преднамерени психолого-педагогически действия и организационни стъпки, осъществявани последователно в определена зависимост, като обвързват обучението в три основни направления. Първо, той дава знания и подпомага използването им; второ, тренингът благоприятства приложението на някои корекции спрямо съществуващи умения; трето, всяко тренингово занятие е осъзнаване на целите, мотивите, съдържанието, личностната или професионалната позиция на бъдещия преподавател.

Като форма на обучение тренинговото занятие са в непосредствена зависимост с развиващото обучение и се реализира с разнообразни методи на груповата работа като:

- наличие на постоянна група от участници (подгрупа до 10-12 човека),
- насоченост на участниците в тренинга към приложение на определена сума от знания и практически умения за професионална дейност и личностни качества,

– обективизация на субективните чувства и емоции на участниците един от друг, въз основа на извършването от тях в групата, разпознаване на тези професионални качества на личността и практическите умения на професионалиста, които е необходимо да овладеят в хода на занятието, вербализирана рефлексия,

– атмосфера на разкрепостеност и свобода на общуването между участниците, психологическа безопасност.

За основа на трениговите занятия служат следните правила: активност; конфиденциалност; право да отрича; да не лъже; право на поддръжка; задължение да слуша – не просто да присъства; да участва във всичко; право на лично мнение; да работи “от” и “до”; да представя своята гледна точка за протичащото тук и сега.

При конструирането на трениговите занятия се съобразяват следните **ключови моменти**:

1. Определяне на целите на тренинга.

Подготовката на занятието започва с определяне на целите – както за преподавателя, така и за участниците. Целите на тренинга трябва да са ясни, разбираеми и приети от участниците, затова целите на занятието и на отделното упражнение се формулират: в позитивни категории; трябва да се достигне до съвместни усилия; да се регламентира кой, къде, кога и колко продължително ще действа; преподавателят трябва да забележи, за да чуе и да почувства, че целите на занятието са постигнати; целите на занятието трябва да бъдат подложени на оценка.

2. Проектиране на тренинга.

Съдържанието на занятието обхваща три области: – знания, умения, ценности; отнася се до четирите страни на личността на бъдещия специалист: физическа, емоционална, духовна, интелектуална.

Физическата част на личността е тялото. Тренингът предполага изпълнение на определени психогимнастически упражнения, които позволяват да се снее емоционалното напрежение, да научи студентите да владеят своя двигателен апарат, да способстват за прилив на енергия.

Тренингът позволява да се развиват емоциите, като с разнообразни упражнения се предразполага емпатийността, емоционалната изразителност на младия специалист.

Всяко тренигово занятие е насочено към формиране на интелектуалните умения и навици, тъй като участниците в занятието изказват свои мнения, прилагат някакъв опит.

Избор на упражнения за занятието. Упражненията, влизащи в състава на едно или друго занятие, могат да се поставят на цялата група, на няколко подгрупи, на всеки отделен участник.

Процесът на планиране на упражненията включва няколко момента: определяне на целта, отделя се всяка конкретна задача за нейното осъществяване, дава се инструкция по изпълнението ѝ.

Подбор на методите за реализация на упражнението. Методите, използвани в учебния тренинг, са насочени към приложение на студентите на професионално значими качества, умения и навици чрез въздействие върху личностната сфера на участниците в тренинга.

Оценка на занятието – неговият заключителен етап. При оформяне на оценката се включват резултатите от тренировочното занятие като цяло, разглежда се дейността на всеки от участниците за достигане на целите на занятието и личностните цели. За критерии при оценяване на ефективността на занятието и на неговата значимост за всеки участник могат да служат: успешността, т.е. доколко целите на тренинга са били постигнати чрез рационални пътища и каква е неговата значимост за конкретния професионалист; ефективност, т.е. какви изменения са настъпили в развитието на личностно-професионалните качества и умения на участниците в тренинга; производителност, т.е. достигането на най-високи резултати.

Прилагат се следните типове оценки: текуща оценка, т.е. поетапно оценяване на всяко упражнение и дейност на студентите. Текущата оценка може да бъде реализирана от три гледни точки: през собствения поглед на водещия, от гледните точки на участниците в тренинга или въз основа на мнението на наблюдателя на тренинга. Цялостната оценка се оформя в края на занятието и се аргументира чрез ефективността на занятието, резултатите от работата на водещия или на всеки от участниците; оценката на преноса пък се базира на знанията и уменията, получени в хода на тренинга, които намират практическо приложение в дейността на участника (например в педагогическата практика).

Оценката, като обективизиране на извършеното и изразяване на определено отношение, се реализира и чрез личното мнение на участниците. Затова в обобщената оценка се обединяват личната оценка на водещия и мнението на участниците, а така също и самооценката.

Всички посочени по-горе оценки на занятието се събират посредством тестове, въпросници, анкети, експресно допитване.

3. Създаване на климат за обучение. При организацията на занятието преподавателят трябва да отчита, че пред него не застават обикновени обучаеми, а достатъчно изградени хора, които до момента на тренинга притежават система от ценности, собствени представи за професионално-етичните норми на поведение. Затова важен момент на тренинга като вид учебно занятие е създаването на психологически комфорт.

Тренинговото занятие може да се построи по следния **алгоритъм**:

1. Съобщаване на темата и целите на занятието от ръководителя.
2. Приветствие на участниците.
3. Изпълняване на система от упражнения по темата на занятието.
4. Рефлексия на участниците върху съдържанието на занятието.
5. Анализ на занятието.
6. Домашна задача.

Основателно е завишен интересът към играта. Съществуват няколко класификации на педагогическите игри. Така например въз основа на характера на игровите методики се обособяват: предметни, сюжетни, игри-драматизации, делови, ролеви игри. Последните две основателно привличат вниманието на преподаватели, студенти и др.

В деловата игра са налице общи проблеми и цели на игровия колектив; разпределение на ролите; различие на интересите на участниците в играта; отчитане на неопределеността и вероятностния характер; няколко взаимно свързани ситуации; намаляване продължителността на времето в играта; наличие на система за стимулиране; ръководство на играта.

В рамките на деловата игра може да се проведе изследване на жизнената дейност на хората; поведението на отделните хора в различни ситуации; процесите на самоопределяне и самоорганизация на личността в различни условия; ролевите, статусните, комуникативните структури; ситуациите и механизмите на учене и обучение.

Съществува определен алгоритъм на деловата игра, който включва в себе си: първо, постановка на целта на играта; второ, наличие на ръководител на играта; трето, участници в играта, всеки от които изпълнява конкретни функционални задължения; четвърто, етап на мисловна дейност, който се заключава в търсене на решения по поставения проблем; пето, необходим доклад за резултатите, а така също и рефлексия на играта.

За водещия на играта е от важно значение етапът на нейната подготовка. При разработване на сценария той отчита не само наличието на конкретните

целели ориентири, но и обмисля съдържанието на инструктажа на участниците в играта, а също така приготвя материалите за нея.

Ролевите игри се основават на обучаващия ефект на съвместните действия. Съдържанието на ролевата игра се явява не предметът и неговата употреба, а отношението между хората, което възниква и се развива чрез действията с предметите. Главното за участниците е да се вживеят в ролята, свободно да я изиграят в съответствие със сценарий, в който е определена последователността на действията.

Отделят се няколко организационни момента в ролевата игра:

Първо, водещият информира и създава установка за игра. Информацията се преподнася във вид на инструктивно управление, което се реализира като:

- **Скрито инструктиране:** какво предстои да се извърши в предстоящия кратък отрязък от време; свързване с определена позиция или роля.

- **Открито инструктиране:** пряко указание за спазване на правила.

- **Моделиращо инструктиране:** комплекс от взаимно свързани инструкции в играта, т.е. моделиране на игровата ситуация: персонажи, фабула, явни въвеждащи предписания към “артистите”.

- **Техническо съпровождане**, т.е. определяне на времеви отрязъци, през които може да потече играта.

Второ, моделиране на поведението на участниците в играта. Моделирането е направление в дейността на водещия, в което той се опитва да достигне възпроизвеждане чрез участниците в условията на специално структурирани поведенчески ситуации, свойствата на реалния процес на дейността, които след това превръща в предмет на обсъждане.

Трето, осъществява фиксация на резултатите от играта. При фиксацията на предложения материал отчита:

1. Поведенческата реалност, т.е. действията, постъпките, изказванията на участниците, отговорите на въпросите, какво и как говори човекът.

2. Предметната реалност, т.е. продуктите от дейността на хората във вид на вещи или други материализирани форми;

3. Менталната реалност – това, което се разкрива в явен вид: образите на партньорите в общуването, целите и намеренията на участниците, преживяваните чувства. Отговор на въпросите: “За какво? Защо? С какви заличители и върху какво трябва да действа човек?”

4. Обективизацията на резултатите, т.е. довеждане до осъзнаване от участниците на основното съдържание на материала, т.е. обсъждане на скритите факти.

5. Обективацията на събитията. В качеството на обект излиза фактът или резултатът от собствената дейност на човека.

Четвърто, организира рефлексивната дейност на групата чрез организация на наблюдения и тематично обсъждане.

– За анализ предлага да се използват усвоените или приетите основни понятия.

– Предоставя опорни точки за анализ (факти от поведението, предмети, които се явяват параметри на реалното обучение).

– Обмисля ключови въпроси към групата и нейните отделни членове, като поставя акцент върху адресната постановка на въпросите.

– Осигурява последователността за включване на материала в обсъждането.

Евристичната беседа – (от гръцки *heurisko* – намирам, откривам) е метод на обучение, при който учителят не съобщава на обучаемите готови знания, а умело им поставя въпроси, които не съдържат прекия отговор, а заставят обучаваните на основата на наличните им знания, запас от представи, наблюдения, личен жизнен опит да достигнат до нови понятия, изводи, правила.

За да се разбере същността на евристичната беседа, са необходими някои уточнения. Терминът “евристика” се употребява с няколко значения. А именно под “евристика” се разбира: 1. Специални методи, използвани в процеса на откриване на новото. 2. Наука, която изучава продуктивното творческо мислене. 3. Метод на обучение.

Евристичната беседа е един от основните методи на евристичното обучение. Главният ориентир на евристичното обучение е насочен върху развитието и повишаването на методологическото равнище на културата на решение на творческите задачи от професионалната дейност. Важна особеност на методите на евристичното обучение е, че се прилага спрямо студентите тогава, когато решаването на проблема по логически път не е възможно. Евристичното обучение позволява студентите да се водят на няколко взаимно свързани равнища на обучение:

1. Равнище на идентификация, позволяващо на обучавания да развие умение за разпознаване на обекта сред други подобни.

2. Равнище на репродукция. Студентът на основата на запомнянето е способен да разбере и да отдели особеностите на изучаваните предмети и явления.

3. Равнище на приложение на усвоената информация в практиката.

4. Равнище на трансформация, позволяваща на студента да се ориентира в новите ситуации и да изработи нова програма за действие.

Резултатите от евристичното обучение се проявяват в интелектуално-евристичните способности на личността:

- Способност да генерира идеи – една от основните. Тя се изразява в умение за интуитивно издигане на оригинални методи за решаване на интелектуално-творчески задачи в условията на ограничена информация.

- Асоциативност на мисленето, проявявано в способността да отразява и установява в съзнанието нови връзки между известни/неизвестни в творческата задача по сходство, съседство, контраст.

- Способност за установяване на противоречията, която позволява да се прояви умение за свързване на явленията, за поставяне на творчески задачи.

- Способност за пренасяне на знания и умения в нови ситуации, която позволява получените знания да се трансформират и реконструират с отчитане на спецификата на творческата задача.

- Независимостта на съжденията се явява важен показател на способностите, тъй като на студента не винаги се отдава да издържи пред съблазните на комфортната позиция и да изрази само своята гледна точка, която се различава от мненията и установките на другите.

- Способност за оценъчни съждения, която се характеризира с умението за обективно оценяване на процеса, резултата, своите действия, намирането на причините за грешки или несполуки.

- Способност за преодоляване на инерцията на мисленето, която се изразява в бързо пренасочване от общоприетия метод за решение към оригиналния, без да се бои от последствията на несполуките.

- Способност към фантазия, която съпровожда процеса на евристичната дейност и го превръща в неповторим, оригинален, запомнящ се (вж.: Морева 2005).

Евристичната беседа се характеризира с вече уточнени особености. Нейна основа е евристичната задача, която трябва да съдържа определено условие и въпрос. При това “условието” предоставя непълен обем от информация. А “въпросът” е конкретен: “Какво да се прави?”, “Как да бъде?”.

Евристичното търсене при решаване на евристичната задача се осъществява чрез отхвърляне на възможните способности за решаване и избиране на най-целесъобразните. Изключва се “способът сортиране” на предлагани решения.

Решението се осъществява по пътя на издигане на хипотеза, често възникващо на интуитивна основа. Хипотезата позволява:

- да се установят недостатъчно изявените логически връзки, които са скрити в “условието” и произтичат от недостатъчната информация;
- да се обобщи наличната информация в определена система;
- да се отделят причинно-следствените отношения, които са скрити в условието на задачата.

Издигнатата хипотеза изисква логическо обосноваване с помощта на формалните методи за аргументиране.

Евристическото търсене се стимулира с правилата на предпочитане, а именно:

- много лесното се предпочита пред много трудното;
- много познатото се предпочита пред най-малко познатото;
- обектът, който има повече точки на съприкосновение в разглежданата задача, се предпочита пред обекта, имащ по-малко точки на съприкосновение;
- цялото се предпочита пред частите;
- главните компоненти се предпочитат пред второстепенните;
- близката информация се предпочита пред отдалечената.

Много добре се стимулира евристическото търсене с правила, групирани на основата на “мъдри мисли”. Например:

“В умната беседа умът се събира, а в глупавата – своят се изгубва.
 Да говориш, без да мислиш е като да стреляш, без да се целиш.
 Не се страхувай от първата грешка, а избягвай втората.
 Не бързай да отговаряш, а бързай да слушаш.
 Фактът не е кон: където искаш не го обръщаш и др.”

След приемане на правилата на евристическото търсене, следва степенята на редуцията, съгласно която се извършва изясняване на информацията, заложената в евристическата задача.

Затова е необходимо да се състави план за решаването на евристическата задача, като се отговори последователно на въпросите: “Какво е известно/неизвестно?”, “Как може да се използва при решаване на поставената задача по аналогия на вече зафиксираното в опита на личността?”, “Дали всички данни са използвани при избиране на вариантите за решение?”, “С помощта на какви способности може да се защити правомерността на издигнатото решение?”, “Как методите за решаване на дадена задача по-късно могат да се използват в други задачи?”.

След съставяне на плана за решаване на евристичната задача е необходимо да се обмисли пътят за логическото решение: от частното към общото или от общото към частното.

В последния етап събраните изходни данни в задачата се свеждат към частни случаи.

Работата по издигане на хипотезата и защитата на решения се осъществява последователно в подготовителния, информационния, аналитичния, теоретичния и изследователския етап на евристичната дейност.

За евристичната беседа са съществени методите, с които се реализира евристичното търсене. Ще уточним някои предпочитани методи. Един от тях е “методът каталог”, основаващ се на търсене на аналогии и пренасяне на знания за обекта от една област в друга. А “методът гирлянд на случайностите”, се основава на търсене на оригинално решение чрез образуване на случайни комбинации. Чрез метода “Какво би станало, ако...?” се търси отговор на въпроса за настъпване на промени при определени обстоятелства. Интересен е “методът на многомерните матрици”, който предполага намиране на неочаквани пътища за решаване на проблеми по пътя на съставяне на комбинации от известни и неизвестни елементи. “Методът инверсия” се използва в случай на невъзможност за намиране на решение с познат способ. Тогава се прилага системата на противоположните алтернативни решения. Методът по теория за решаване на изобретателски задачи, методът на евристичните въпроси, мозъчният щурм, синектика също се отнасят към методите на евристичното обучение и могат да се прилагат за решаване на евристични задачи.

В заключение е необходимо да се отбележи, че чрез системна организация на дискусии, тренинги, евристични беседи в студентската аудитория, организаторите създават много добри възможности за всеки от бъдещите преподаватели в колежите и във висшите учебни заведения да формира съвременни технологични навици за тяхното провеждане, които той ще реализира успешно в бъдещата си професионална преподавателска дейност.

ЛИТЕРАТУРА

Архипова, 1995: В. В. Архипова. Коллективная организационная форма учебного процесса. – СПб, 1995.

Белова, 2002: С. В. Белова. Диалог – основа профессии педагога. М., 2002.

Дяченко, 2004: В. К. Дяченко. Коллективный способ обучения. Дидактика в диалогах. М., 2004.

Кларин, 1995: М. В. Кларин. Инновации в мировой педагогике. Рига, 1995.

Коротаева, 2003: Е. В. Коротаева. Обучающие технологии в познавательной деятельности школьников. – (Отв. ред. М. А. Ушакова.) М., 2003.

Морева, 2005: Н. А. Морева. Основы педагогического мастерства. М., 2005.

Морева, 2001: Н. А. Морева. Педагогика среднего профессионального образования, 2001.

Морева, 2003: Н. А. Морева. Тренинг педагогического общения. М., 2003.

Окон, 1990: В. Оконь. Введение в общую дидактику. М., 1990.

Соколов, 1995: В. Н. Соколов. Педагогическая эвристика. М., 1995.

Тучкова, 2002: Т. У. Тучкова. Урок как показатель грамотности и мастерства учителя. М., 2002.

Хуторская, 2001: А. В. Хуторской. Современная дидактика. Учебник для вузов.- СПб, 2001.

АКТИВНИТЕ МЕТОДИ НА ОБУЧЕНИЕТО В СИСТЕМАТА НА ИНТЕРАКТИВНОТО ОБУЧЕНИЕ

НАТАЛИЯ МОРЕВА

Резюме

Статията представя основни гледни точки за организацията на дискусии, тренинги и евристично общуване. Изложението разкрива тяхната роля в интерактивната система на преподаване. Авторът представя най-важните аспекти на интерактивното обучение и методите за преподаване на студенти.

ACTIVE INSTRUCTION METHODS IN
THE INTERACTIVE TEACHING SYSTEM

NATALIA MOREVA

Summary

This article describes main approaches to organization of discussions, trainings, heuristic talks. It shows their role in the interactive teaching system. The most important aspects of interactive teaching are shown by author as well as the methods of students' lessons organization.