

## Эффективные интерактивные формы в работе с педагогами

### *Традиционные*

- 1.Тренинг**- предполагает предварительную и итоговую диагностику ( анкетирование, оценка проф. умений, подбор практических заданий и игровых упражнений) которые выполняются в ситуациях программируемой успешности, а затем переносятся в ситуации реальной практической деятельности педагогов. могут быть краткосрочными – речь идет о формировании узкоспециальных навыков и долгосрочных- речь идет о формировании комплекса профессиональных умений педагогов
- 2.Симпозиум** – обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения. После чего отвечают на вопросы аудитории
- 3.Дебаты** – обсуждение, построенное на основе заранее оговоренных выступлений представителей двух противостоящих групп.
- 4.«Судебное заседание»** - обсуждение, имитирующее судебное разбирательство ( слушание дела)
- 5. КВН «ЧТО? ГДЕ? КОГДА?»** – используется для выработки быстрой реакции на изменение педагогической ситуации, умения найти оптимальный вариант решения задачи
- 6. Педагогические ситуации, экспромт**- метод активизации педагогического познания в процессе повседневного общения, взаимосвязи с детьми, родителями, коллегами. Например, ребенок сообщает педагогу, что мама и папа разошлись, и у него теперь будет новый папа. Какой может быть реакция педагога.

### *Инновационные*

- 1.Деловая игра** - используется как зачетное занятие по результатам теоретического семинара актуальной для ДООУ проблемы, но при разработке решения новой проблемы например, «Легко ли быть дошкольником?»
- 2.Банк идей** - рациональный способ коллективного решения проблем, не поддающихся решению традиционными способами на данном этапе. Например « Как вернуть игру в жизнь детского сада»
- 3.Выставка - ярмарка педагогических идей, аукцион** - заметный профессионально-личностный рост воспитателей. Это публичное представление лучших образцов их профессиональной деятельности. появление новых идей, установление и расширение деловых и творческих контактов с коллегами
- 4. Мастер- класс.** Цель- знакомство с педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками.
- 5.Педагогическая мастерская** – Педагог- мастер знакомит членов педагогического коллектива с основными идеями своей воспитательно- образовательной системы и практическими рекомендациями по ее реализации.
- 6. «Коучинг – сессия»** - интерактивное общение, развивающее консультирование, дискуссия ( вопрос – ответ). Педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы. Которые ему задает консультант, и сам находит и пути для решения проблем. Ценность: осуществляется индивидуальная поддержка педагогов, которые ставят перед собой задачу профессионального и личностного роста, повышения персональной эффективности . Например, «Работа с аттестуемым»
- 7. « Союз единомышленников»** - это корпорация добрых, общительных, умных организованных, удачных педагогов ( например, супер- девичник, мастерская дизайнера, выезд на природу, выход в кино)
- 8. Консультация - парадокс или консультация с запланированными ошибками.**  
Цель такой консультации – привлечь педагогов к наиболее сложным аспектам излагаемой темы, повысить их активность, побудить размышлять, анализировать. В начале такой консультации старший воспитатель объявляет, что в изложении будет допущено определенное количество ошибок и

предлагает фиксировать правильные и неправильные положения консультации. После изложения темы проводится работа над ошибками.

Например. Консультация «Организация прогулок – походов с детьми старшего дошкольного возраста»

Прежде чем отправится в первое путешествие, необходимо продумать общую систему прогулок-походов с перспективой на весь сезон. Предусмотреть цели, задачи, содержание, физические нагрузки, связь с другими формами работы.

Каждый поход должен стать эмоционально значимым событием в жизни детей, поэтому необходимо тщательно отбирать разнообразные, интересные маршруты, обеспечивающие тесное общение с природой.

В прогулках-походах оптимальные физические нагрузки не предусматриваются (важно предусмотреть оптимальные физические нагрузки, которые должны увеличиваться постепенно с учетом здоровья и двигательной подготовленности детей).

Физические нагрузки необходимы ребенку: они способствуют формированию всех органов и систем, созданию тех резервов организма, которые и определяют меру крепости здоровья.

Никаких задач прогулка-поход не преследует. (Одной из задач прогулок-походов является совершенствование движений в естественных природных условиях, обогащение двигательного опыта детей). Подчеркнутый текст является ошибкой, в скобках правильный вариант ответа.

**Экспресс-опрос.** Цель его проведения быстро и оперативно выявить, насколько педагоги понимают обсуждаемую на педсовете или семинаре проблему, чтобы потом при проверке, уточнить наиболее сложные вопросы. Задания предлагаются письменно или устно.

**Кроссворды** включение этого вида деятельности в консультации или семинары не только поддерживает интерес педагогов к проблеме. Но и позволяет выявить уровень её понимания педагогами.

**Деловые игры** способствуют повышению интереса к рассматриваемой проблеме, помогают формированию творческого мышления педагогов, поиску новых путей сложных задач, формируют их практические умения и навыки. По определению А.А. Балужева, существует пять модификаций деловой игры. Н.С. Голицына, считает, что в работе с педагогами можно использовать две из них. Это – имитационные игры и метод инсценировки.

**Имитационные игры.** В них педагоги имитируют свою деятельность на занятии, прогулке, в игре, т.е. как бы руководят этими процессами, но с воображаемыми детьми, отрабатывают методику проведения какого-либо процесса, вида детской деятельности. В нашем учреждении имитационные игры хорошо себя зарекомендовали при проведении школы молодого педагога, на семинарах-практикумах по оздоровлению детей. (4)

**Метод инсценировки.** Он предполагает принятие на себя роли какого-либо участника педагогического процесса и действие в соответствии с этой ролью, проявляя при этом знание педагогики, психологии и методики, то есть весь свой педагогический арсенал. В этих играх может быть отработано поведение педагога в определенных ситуациях: беседа с родителями, разрешение конфликта между детьми и т.д. В последнее время в методической литературе описываются деловые игры, основанные на телевизионных передачах. По мнению Н.С. Голицыной, они не укладываются в традиционную классификацию деловых игр, но оказывают существенную помощь в совершенствовании педагогического мастерства, сплочении коллектива.

**Игра КВН** чаще всего используется для уточнения и закрепления знаний педагогов. Содержание вопросов и заданий посвящается одной теме, что позволяет более полно охватить разные аспекты проблемы.

**Турнир-викторина** проводится как сочетание вопросов и ответов в несколько туров. Вопросы для каждого тура подбираются в соответствии с небольшой тематикой исходя из основной темы.

**Турнир-эрудитов** также проводится между двумя или тремя командами. Выбирается общая тема, а задания подбираются из разных областей знаний.

**Устный журнал** - форма проведения педсовета или семинара. На его страницах воспитатели могут познакомиться с наиболее значимыми вопросами, уточнить некоторые аспекты, расставить акценты.

**«Мозговая атака (мозговой штурм)»** - это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы

педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

### **Формы активизации деятельности педагогов ДОУ**

1. Наиболее простая форма группового взаимодействия – **«большой круг»**. Работа проходит в три этапа.

Первый этап – педагоги рассаживаются в большом кругу. Руководитель формирует проблему.

Второй этап – в течение определенного времени (примерно 10 минут) каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы.

Третий этап – по кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча выслушивают (без критики); по ходу проводится голосование по каждому пункту – не включать ли его в общее решение, которое по мере разговора фиксируется на доске.

Прием «большого круга» оптимально использовать, когда возможно быстро определить пути решения проблемы или ее составляющие. С помощью данной формы можно, например, разрабатывать инструкции, положения, локальные или нормативно-правовые акты.

2. **«Аквариум»** - форма диалога, когда педагогам предлагают обсудить проблему «перед лицом общественности». Группа выбирает вести диалог по проблеме того, кому она может доверять. Иногда это могут быть несколько желающих. Все остальные выступают в роли зрителей. Отсюда и название – «аквариум».

Что дает этот прием педагогам? Возможность увидеть своих коллег со стороны, то есть увидеть, как они общаются, как реагируют на чужую мысль, как улаживают назревающий конфликт, как аргументируют свою мысль, и какие доказательства своей правоты приводят и так далее.

3. **«Круглый стол»** - проводится с целью выработки общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы.

При проведении «Круглого стола» важно обратить внимание на оформление помещения. Например, столы целесообразно расставить по периметру комнаты. Ведущий «круглого стола» определяет свое место так, чтобы видеть всех участников. Здесь же могут находиться приглашенные специалисты, администрация и др. В ходе работы каждый вопрос проблемы обсуждается отдельно. Предоставляется слово педагогам, имеющим опыт работы по проблеме.

Ведущий обобщает итоги обсуждения каждого вопроса. В конце он предлагает вариант общей позиции с учетом замечаний, дополнений, поправок.

4. **«Вечера вопросов и ответов»** - за месяц до намеченного срока мероприятия педагогам предлагается подумать, какие вопросы образования, воспитания, методологии и развития наиболее актуальны в данный период. Затем вопросы, которые могут быть и анонимными, за 1-1,5 недели до Вечера классифицируются по проблемам. Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. По некоторым вопросам можно предложить поделиться опытом работы самим участникам профессионального объединения.

Каждая проблема, к которой относится группа вопросов, заданных педагогами, раскрывается по возможности наиболее полно. Педагоги должны четко представлять теоретические основы проблемы, пути ее решения, формы организации, методы и приемы работы и другое.

5. **«Деловая игра»** - эффективна в том случае, если педагоги имеют достаточные знания по проблеме, которая отражается в игре. Деловая игра предполагает большую предварительную работу, в которой педагоги получают необходимые знания через различные формы, методы и средства: наглядную агитацию, тематические выставки, консультации, беседы, обсуждения. Если такая предварительная работа не проведена, то целесообразно деловую игру запланировать как часть мероприятия, отведенного на закрепление полученных знаний по проблеме.

Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме.

Столбы необходимо расставить так, чтобы выделилось 2 или 3 команды (на усмотрение руководителя) по 4-5 человек участников деловой игры. Педагоги по желанию рассаживаются за столы, и тем самым сразу определяются команды участников. Одна из команд – эксперты судьи – это наиболее компетентные педагоги по предлагаемой проблеме.

Каждой команде вручается карточка, выбирается капитан, который будет оглашать общий вывод команды, работая над заданием. Командам дается время для подготовки решения, затем заслушиваются ответы. Порядок ответов определяется жребием капитанов. Каждой группой вносится не менее 3-х дополнений отвечающей группе, ставится поощрительный балл, который входит в общий

счет очков. В конце игры определяется команда – победитель за лучший (обстоятельный, полный, доказательный) ответ.

#### **Деловые игры бывают следующих видов:**

- имитационные, где осуществляется копирование с последующим анализом.
- управленческие, в которых осуществляется воспроизведение конкретных управленческих функций;
- исследовательские, связанные с научно-исследовательской работой, где через игровую форму изучаются методики по конкретным направлениям;
- организационно-деятельные. Участники этих игр моделируют раннее неизвестное содержание деятельности по определенной теме.
- игры-тренинги. Это упражнения, закрепляющие те или иные навыки;
- игры проективные, в которых составляется собственный проект, алгоритм каких-либо действий, план деятельности и осуществляется защита предложенного проекта. Примером проективных игр может быть тема: «Как провести итоговый педсовет?» (или родительское собрание, или практический семинар и другое).

При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии.

**Основная цель игры** – живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

#### Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа:

##### **1. Конструирование игры:**

четко сформировать общую цель игры и частные цели для участников;  
разработать общие правила игры.

##### **2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели:**

- руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены;
- назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку;
- определяют время, условия и длительность игры.

##### **3. Ход игры.**

##### **4. Подведение итогов, подробный анализ игры:**

- общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
- самооценка участниками исполнения полученных заданий, степень личной удовлетворенности;
- характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
- анализ и оценка игры экспертами.

**Деловая (ролевая) игра** – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

**Деловая игра** – это форма совершенствования развития, восприятие лучшего опыта, утверждения себя как педагога во многих педагогических ситуациях. Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота.

**6. Дискуссия** – критический диалог, деловой спор, свободное обсуждение проблемы, мощное соединение теоретических и практических знаний.

Цель дискуссии – вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения – коллективное обсуждение теоретических вопросов.

### Методика ее организации:

- определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов;
- определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся);
- составление плана;
- предварительное ознакомление педагогов с основными положениями обсуждаемой темы

### Методика проведения:

- ознакомление педагогов с проблемой, ситуационной задачей.
- Вопросы педагогам предъявляются последовательно в соответствии с планом.
- организуется обсуждение противоположных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы.
- заключение, подведение итогов обсуждения.

В заключении ведущий отмечает активность или пассивность аудитории, оценивает ответы педагогов, при необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения, благодарит педагогов за участие в обсуждении.

### **Ведущий должен:**

- Хорошо знать проблему, тему дискуссии.
- Изучить позицию и аргументы оппонентов.
- Не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.

**7. «Мозговая атака (мозговой штурм)»** - так же как деловая игра возможна при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме.

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-либо темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям, Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей.

Руководитель заранее готовит вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.

Столы желательно поставить так, чтобы выделились 2-3 команды педагогов.

В каждой команде выбирается капитан, который будет оглашать общий ответ. Каждой команде раздаются карточки, в которых обозначены одинаковые вопросы и педагогические ситуации. Дается время для подготовки. Команды отвечают на одни и те же вопросы и решают одни и те же ситуации.

В ходе работы одна команда дает ответ, другая дополняет его и наоборот. Победителем считается та команда, которая дала наиболее исчерпывающие ответы и сделала наибольшее число существенных дополнений к ответам коллег-соперников

Любая форма общения с педагогами должна предполагать эмоциональность, лаконичность сообщений и в то же время насыщенность необходимой информацией, подтвержденной примерами из практики и педагогического опыта.

**8. Метод модерации** – работа над актуальной проблемой педагогического коллектива, требующая оригинального и нестандартного решения. Следуем циклу модерации. Дана тема: «Актуальные проблемы работы с родителями».

1. Введение. Опрос педагогов, позволяющий выяснить значимость проблемы для каждого из них.
2. Поиск – задача найти самый актуальный для педагогов вопрос, на который бы они хотели получить ответ на педагогическом совете. Педагогам предлагается на листке с самоклеящейся полоской кратко заполнить ответ на актуальный вопрос.
3. Выбор – помещаем на доске все собранные у педагогов листки с ответами. Затем структурируем их с обсуждением по направлениям. Помощники – творческая микрогруппа из педагогов, выявляет содержательные стержни и формирует кластеры (рабочие группы). По необходимости формулируется вопрос (проблема) для обсуждения из разрозненных ответов педагогов. Таким образом, все члены педагогического совета делятся на 4-5 рабочих групп в зависимости от участников.

4. Проработка – детальная работа над выделенным вопросом. Например, рабочая группа обсуждает вопрос «Учитываю ли я при работе с родителями их образование, состав семьи, возраст, стиль семейного воспитания?». Педагоги получают заранее распечатанные карточки с таблицами, на которых стоят вопросы: «Если да, то как? Если нет, то в чем причина? Что еще можно сделать? Что я уже делаю? (обмен опытом) и т.д.».

5. Мероприятия – как заказ на работу. Задаем педагогам вопросы: «Что мы конкретно можем сделать? Что-то обновить? Кого-то пригласить? Для чего и зачем мы это делаем?».

6. Заключение. Зачитываются все предлагаемые мероприятия. По итогам формулируется решение педсовета.

**9. Технология SWOT – анализа**, её называют метод маркетингового анализа в виде процедур сбора данных и установления соответствия между внутренними сильными и слабыми свойствами учреждения, благоприятными и неблагоприятными факторами внешней среды. Педагогам предлагается определиться по рабочим группам для обсуждения проблем, заранее составленных от приоритета ДОУ. Используется заранее подготовленная матрица SWOT – анализа (какие можно выделить «сильные стороны», какие «слабые стороны», что можно рассмотреть как «возможности», а что будет являться «угрозой и препятствием» для осуществления намеченных целей). После обсуждения в малых рабочих группах их решение выносится на всеобщее обсуждение. Таким образом, SWOT – анализ используется в ДОУ как форма проведения всего педагогического совета или как отдельный интерактивный метод. Опыт работы показал, что данный метод обучения педагогов помогает при принятии решений педагогического совета выстроить стратегическое направление развития ДОУ.

**Игры-упражнения, проводимые во вводной части методического мероприятия, позволяют формировать чувство принадлежности к группе, формировать позитивное отношение к своему «Я», эмоционально настроить на мероприятие.**

**Упражнение «Свеча»** Начать встречу мне поможет свеча. Свеча – камертон души: камертон настраивает звучание музыкального инструмента, а свеча настраивает человеческую душу. Этот маленький огонек олицетворяет добрые эмоции и тепло, которое исходит от нас. Он поможет согреть душу каждого. Принимая и передавая свечу, почувствуйте это. (Участники передают зажженную свечу из рук в руки, говорят друг другу комплименты и пожелания.)

**Упражнение «Имена прилагательные»** - каждый участник выбирает себе имя прилагательное, характеризующее его положительно. Имя прилагательное должно начинаться с той же буквы, что и имя участника.

**Упражнение «Приветствие»** - поздороваться с группой не повторяясь ли поздороваться мимикой, жестами.

В завершении методического мероприятия также используются игры-упражнения для логического завершения, для повышения эмоционального состояния или наоборот для расслабления, отдыха.

**Упражнение «Я в лучах солнца»** Инструкция. На листе нарисуйте солнце так, как его рисуют дети – с кружком посередине и лучиками. В кружке напишите свое имя и нарисуйте автопортрет. Около каждого лучика напишите что-то хорошее о себе.

Носите солнце с собой всюду. Добавляйте лучики. А если станет особенно плохо на душе, достаньте солнце, посмотрите на лучики, и вспомните, о чем думали, когда записывали что-то хорошее о себе.

**Упражнение «Ладонь».** Инструкция. Обведите свою ладонь. Напишите свои положительные качества. Затем по команде передаем листок соседу справа. Задача соседа написать несколько положительных качеств об этом человеке. Листки по команде передаются дальше, пока не вернутся к владельцу. Посмотрите на записи и почувствуйте свои ощущения.

**Упражнение «Достижение состояния покоя».**

Инструкция. Сядьте в удобную позу и сосредоточьтесь на рассматривании горящей свечи (картины, репродукции) в течение некоторого времени. Постарайтесь достичь ощущения полного покоя, когда нет ни мыслей, ни чувств - только созерцание. Пусть это чувство останется с Вами до конца дня.

**Знатоки методики** - игровой прием, который может быть использован для уточнения и закрепления знаний педагогов.

**Древо мудрости** – педагогам предлагается записать на «листочках» трудные, непонятные спорные вопросы в реализации определенной темы, и прикрепить их к Древу мудрости. Затем каждый по

очереди подходит к дереву, «срывает листок», пытается ответить на вопрос. При затруднении обращаются к другим педагогам или к Мудрецу (ведущему игры). Данный прием использовался на педсовете по народной культуре «Диво-дивное, чудо-чудное».

**Дотошный педагог** - каждому педагогу предлагается составить список вопросов по выбранной теме, побеждает тот, чей список логичнее и длиннее. На педсовете «презентация форм и методов работы с детьми и родителями по охране прав детей» педагогам предлагалось представить себя в роли методиста отдела образования и составить список вопросов для проверки системы работы по правовому воспитанию в ДОУ.

«**Педагогический салат**» - на столе находится салатница. Педагоги, представляя идею по вопросам воспитания и образования детей, опускают в салатницу жетон, символизирующий идею. Затем жетоны перемешиваются, получается «салат», рецепт записывается и выбирается оптимальное решение.

## **«Шесть шляп мышления»: технология разработки и оценки инновационных идей при обучении школьников проектированию.**

**Прищепа Татьяна Александровна**, методист Томского областного института повышения квалификации и переподготовки работников образования.

Совершенно очевидно, что сегодня осуществляется процесс перехода от «школы объяснения» к «школе развития». ЗУНы не могут быть единственной педагогической целью: школа должна всемерно развивать познавательные и творческие возможности учеников и действительно, а не на словах, воспитывать взрослеющую личность. Значит, все должно быть по-другому: и психологическая атмосфера занятий, и учебное содержание, и методика преподавания. А в методике в первую очередь следует изменить часть, отвечающую за введение нового материала: ученики должны открывать знания, а не получать их в готовом виде. Выявленное противоречие обуславливает актуальность разработки приемов по организации такой деятельности учащихся, где основным принципом как раз и является сближение между собой процесса обучения с процессами исследования, творчества.

Главным системообразующим фактором в такой деятельности, ориентированной на развитие ключевых компетенций (типология А.В.Хуторского: ценностно-смысловые, общекультурные, учебно-познавательные, информационные, коммуникативные, социально-трудовые, компетенции личностного самосовершенствования) является не столько компонент получения знаний, сколько компонент приобретения различных способов деятельности для решения поставленных образовательных задач. Меняется позиция ученика: от объекта научения, получателя готовой учебной информации до активного субъекта учения, самостоятельно «добывающего» необходимую информацию и даже конструирующего необходимые для этого способы действий. Меняется и позиция учителя: из транслятора содержания обучения он превращается в организатора информационных коммуникаций и эксперта, функции которого состоят в грамотной постановке задач, организации процесса их решения и экспертизе полученных учениками решений на предмет соответствия планировавшимся результатам.

Одним из основных признаков компетентностного обучения как раз и является субъективная новизна и оригинальность продукта деятельности. Существует еще один важный признак такого обучения - появление у учащихся субъективно новых способов деятельности. Обучение заключается в создании проблемных ситуаций, в осознании и разрешении этих ситуаций в ходе совместной деятельности обучающихся и учителя, при оптимальной самостоятельности учеников и под общим направляющим руководством учителя, а также в овладении учащимися в процессе такой деятельности знаниями и общими принципами решения проблемных задач. Если мы хотим сделать обучение максимально развивающим все познавательные способности учащихся, научить их мыслить, то наилучшим для этого средством являются «проблемные задачи».

Задачи в обучении в педагогическом плане выступают и как цель, и как средство обучения. Задача в психологическом плане как ситуационно - мотивационный фактор возникает тогда, когда в ходе выполнения действий, направленных на достижение определенной цели, организм наталкивается на препятствие, которое необходимо преодолеть, чтобы двигаться дальше [2]. Самым важным отличием «проблемной задачи» является формирование позитивной внутренней мотивации, заинтересованности

в решении. В психологических концепциях мотивации преобладающим в настоящее время является когнитивный подход к мотивации, в рамках которого особое значение придается феноменам, которые связаны с сознанием и знаниями человека. Побуждение к действию может возникнуть у человека не только под влиянием эмоций, но также под воздействием знаний, в частности, их противоречивости. Возникшая противоречивость, в свою очередь способствует «возбуждению интереса», формирует эмоциональный отклик на ситуацию. Центром проблемной ситуации является сам ученик, решающий данную задачу, его представления о том, как лучше, правильнее поступить, какой вариант, способ решения подойдет. Данный принцип является одним из важных в компетентностном обучении.

Какие же способы организации образовательного процесса помогут педагогу в процессах формирования и развития ключевых компетенций? Прежде, чем ответить на поставленный вопрос, обратимся к понятию об образовательной технологии.

Значительное число педагогов-практиков воспринимают термин «образовательная технология» как более модную и современную замену термину «методика обучения». Современная образовательная технология давно уже не вписывается в эти узкие рамки, и представляет собой принципиально новое явление.

Образовательная технология, в современном понимании – это совокупность специальных форм, методов, способов, приемов обучения и воспитательных средств, выстроенная в определенной последовательности, системно используемых в образовательном процессе на основе декларируемых дидактических принципов, направленная на достижение конкретного результата обучения [1]. Технология – это система, охватывающая все аспекты образовательного процесса: его цели, содержание, формы, методы и средства. Все они генетически связаны, взаимозависимы и взаимообусловлены. Технология предполагает четко выраженные шаги (технологические операции), каждый из которых имеет свою цель, задачи, содержание, результат.

Исследование и разработка любой образовательной технологии начинается с определения того, чего мы хотим от обучаемых. На основе этого формулируются цели, далее конструируется содержание, выстраивается последовательность действий субъектов, определяется образовательный (сочетание форм, методов и средств обучения) и контрольный инструментарий.

В структуру педагогической технологии входят:

- **Концептуальная основа.** Каждой педагогической технологии должна быть присуща опора на определенную научную концепцию, краткое описание руководящих целей.
- **Содержательная часть** обучения: цели и задачи обучения, содержание учебного материала.
- **Процессуальная часть** - технологический процесс:
  - организация учебного процесса;
  - методы и формы учебной деятельности школьников;
  - методы и формы работы учителя;
  - деятельность учителя по управлению процессом усвоения материала;
  - диагностика учебного процесса.

Предлагаемая технология «Вариант» предназначена для создания проблемной ситуации. Важной частью технологии является разработка и оценка инновационных идей, что помогает сформировать мотивацию, направленную на освоение новых знаний.

Основные задачи направлены на приобретение, формирование, развитие компетенций:

- ценностно-смысловых, общекультурных - формирование понимания того, что существуют сложные ситуации, когда один человек не в состоянии охватить все аспекты проблемы, в первую очередь, через демонстрацию многозначности возможных решений;
- учебно-познавательных - получение новых знаний, новой информации;
- информационных - формирование и развитие способов деятельности работы с информацией: способность осознавать потребность в информации, способность разрабатывать стратегии поиска информации, способность систематизировать, обрабатывать и воспроизводить информацию,



способность синтезировать существующую информацию, создавая на ее основе новое знание;

- коммуникативных - воспитание культуры обмена мнениями, свободной от агрессивной напористости;
- компетенций личностного самосовершенствования – развитие навыков упорядоченного, структурированного мышления.

Работа в рамках технологии основана на принципах проблемного обучения и совместной деятельности. Организационной основой технологии является групповой метод обучения с элементами дискуссии и игры.

Несомненно, что организация совместной деятельности учащихся должна учитывать разнообразие и индивидуальных и групповых мотивов, и должна быть ориентирована на позитивные мотивы общения и деятельности.

Наиболее успешно создать позитивную мотивацию совместной деятельности можно через использование активных групповых методов обучения. В числе основных факторов, побуждающих учащихся к активности, можно назвать: познавательный интерес; продуктивный, творческий характер деятельности; состязательность; игровой характер.

**Познавательный интерес** является ведущим фактором активизации обучения. У учащегося не возникнет внутреннего интереса к ситуации, которая надумана, не отражает реальной действительности или является результатом принуждения.

**Творческий характер деятельности** является мощным стимулом к познанию. Реализация принципов проблемно-исследовательского характера деятельности позволяет пробудить у обучаемых творческий интерес, а это, в свою очередь, побуждает их к активному самостоятельному и групповому поиску новых знаний, способов решения.

**Состязательность** – мощный побудительный фактор активизации познавательной деятельности. Ведущим мотивом состязательности является мотив достижения успеха.

**Игровой характер** учебно-познавательной деятельности включает в себя и фактор познавательного интереса, и фактор состязательности, однако, наряду с этим, и сам по себе выступает как эффективный мотивационный механизм мыслительной активности обучаемых, фактор их саморазвития. [3]

Концептуальной основой нашей технологии является метод «Шесть шляп мышления», созданный Эдвардом де Боно, крупнейшим специалистом в области творческого и концептуального мышления, доктором медицины и психологии, руководителем Центра по изучению мышления Оксфордского университета.

Почему шляпы?

*Во-первых*, к каждой из шести шляп соответствует свой собственный, индивидуальный цвет, делающий ее легко различимой среди всех остальных и наделяющий ее характерными, присущими только ей одной чертами и качествами – цветовое различие делает каждую шляпу особенной, неповторимой. Каждая цветная шляпа указывает на роль, на определенный тип мышления и деятельности.

**Белая шляпа.** Белый цвет беспристрастен и объективен, как чистый лист бумаги. Факты, информация, вопросы - вот что ляжет ровными строчками на белый лист. Какой мы обладаем информацией? Какие существуют факты, подтверждающие или опровергающие определенное мнение? Какая нам нужна информация?

**Красная шляпа.** Красный цвет символизирует эмоции, внутреннее напряжение. В красной шляпе человек отдает себя во власть интуиции, чувств. Какие у меня по этому поводу возникают чувства?

**Желтая шляпа.** Желтый цвет солнечный, жизнеутверждающий. Человек в желтой шляпе полон оптимизма, он ищет преимущества. Почему это стоит делать? Каковы преимущества?

**Черная шляпа.** Черный цвет мрачный, словом – недобрый. В черной шляпе человек проявляет осторожность. Сработает ли это? Что здесь неправильно? В чем недостатки?

**Зеленая шляпа.** Зеленый цвет – это цвет свежей листвы, изобилия, плодородия. Зеленая шляпа символизирует творческое начало и расцвет новых идей.

**Синяя шляпа.** Синий цвет – это цвет неба. Синяя шляпа связана с организацией и управлением. Чего мы достигли? Что нужно делать дальше?

*Во-вторых*, шляпу очень легко надеть и снять. Это важно всегда, во всех ситуациях, когда человек должен уметь применять все ресурсы своего мышления, уметь менять тип мышления и деятельности в зависимости от поставленной задачи. Надевание «мыслеварительной» шляпы призвано помочь человеку обрести нужное состояние сознания, сосредоточиться на выполнении определенных операций.

*В-третьих*, «Шляпы мышления» дают структуру для использования параллельного мышления и ухода от споров, в большинстве ситуаций отнимающих время без всякой пользы. Как правило, каждый человек имеет свой взгляд на предмет, и чем выше интеллектуальные способности человека, тем сильнее он будет защищать свою позицию, свое представление о предмете. Использование «мыслеварительных» шляп открывает возможность договориться с собеседником, прийти к согласию. Заключенная в шляпах символика удобна для того, чтобы попросить кого-нибудь «развернуть» поток своих мыслей в нужном направлении. Можно попросить человека надеть черную шляпу и подумать о минусах, которые содержатся в его собственной идее, или, под полями желтой шляпы подумать о плюсах, которые, с той же очевидностью, содержатся в идеях других людей.

Важное преимущество метода в том, что каждый педагог, решая определенную образовательную задачу, может строить свою последовательность деятельности на занятиях под полями шести шляп, комбинируя их в нужной последовательности. Например, идея родилась. Следующий этап ее развития – проверка на жизнеспособность с использованием мышления в желтой шляпе, в конструктивном развитии идеи, ее позитивной оценке и выявлении всех преимуществ. После этого на сцену выходит мышление в черной шляпе. Мышление в белой шляпе берет слово в тот момент, когда появляется необходимость в предоставлении фактов, отражающих сущность данной идеи. На заключительном этапе слово передается мышлению в красной шляпе, призванному на уровне эмоций ответить на вопрос: нравиться ли нам эта идея?

Ну, и наконец, самое главное достоинство метода в том, что он дает возможность определять правила игры. Люди хорошо распознают, по каким правилам ведется та или иная игра. Изучение правил является одной из самых перспективных форм накопления знаний в детские годы. С помощью шести шляп устанавливаются определенные правила игры: «человек, в данный момент думающий и поступающий именно так».

### **Сценарное описание технологии «Вариант»**

В рамках технологии «Вариант» создаются четыре творческие группы. Каждая из групп, поочередно работает в определенной ролевой позиции:

- *Новаторы* - «зеленая шляпа» (презентуют свой проект, свою идею остальным членам рабочей группы);
- *Пессимисты* - «черная шляпа» (выделяют все отрицательные, непродуманные, неучтенные моменты презентуемой идеи);
- *Оптимисты* - «желтая шляпа» (выделяют все положительные, выгодные, позитивные моменты презентуемой идеи);
- *Эксперты* - «синяя шляпа» (обобщают и анализируют полученную информацию, оценивают работу каждой творческой группы с точки зрения поставленной перед данной группой цели деятельности по 10-бальной шкале, обосновывают свое мнение). Важным моментом является необходимость продумать четкие критерии оценивания для групп оптимистов, пессимистов, новаторов.

Необходимо особо отметить, что всем участникам заранее предлагается поработать под полями «белой шляпы»- подумать над темой будущего обсуждения, собрать всю необходимую информацию, все необходимые данные, факты.

Сама технология предусматривает четыре этапа - четыре раунда (по количеству созданных творческих групп). На каждом из этапов отдельной творческой группе предлагается поработать в разных ролевых позициях: сначала в роли новаторов, затем в роли пессимистов, затем - оптимистов, затем - экспертов. Таким образом, все участники пробуют себя в разных ролях и одновременно имеют возможность «взглянуть» на свою собственную идею с разных точек зрения.

Каждый этап-раунд длится 16 минут:

- 3 минуты - выступление новаторов;
- 2 минуты - уточняющие вопросы новаторам от участников из других творческих групп;
- 3 минуты - работа в группах оптимистов, пессимистов и экспертов по выявлению позитивных и негативных моментов представленной идеи, обобщению и анализу полученной информации;
- 4 минуты на выступление оптимистов и пессимистов (по 2 минуты на каждую из двух творческих групп);
- 2 минуты - работа группы экспертов по определению эффективности работы каждой группы с точки зрения поставленной перед данной группой цели деятельности;
- 2 минуты - выступление экспертов (работа каждой группы оценивается экспертами по 10-бальной шкале; оценка обосновывается).

Соблюдение протокола – это ответственность ведущего занятия в рамках данной технологии педагога. Таким образом, самую сложную роль - роль синей шляпы выполняют одновременно эксперты, которые отвечают за анализ и обобщение информации, на основе которой производится оценка эффективности работы каждой группы и ведущий занятие учитель, отвечающий за строгое соблюдение протокола.

Важным моментом является возможность выразить свои эмоции и чувства (т.е. оказаться под полями «красной шляпы») только в перерывах между раундами. Если кто-либо из участников творческой группы во время работы позволяет себе эмоциональные оценки, обсуждение с коллегами, то данная группа получает штрафное очко.

Оценка экспертов, а также все штрафные очки заносятся в сводную таблицу следующего вида:

	Новаторы (зеленая шляпа)	Пессимисты (черная шляпа)	Оптимисты (желтая шляпа)	Штрафы (красная шляпа)	Итоговое количество баллов
1 группа					
2 группа					
3 группа					
4 группа					

**Описание занятия для старшеклассников в рамках курса «Бизнес-проектирование», проведенного с использованием технологии разработки и оценки инновационных идей «Вариант» (данное занятие проводилось на уроках в 10-х классах Академического лицея г.Томска в рамках курса «Основы проектирования» регионального учебного компонента)**

В качестве рассматриваемой проблемы предлагается обсудить эффективность некоторых бизнес-идей учащихся. Для реализации конструктивного процесса обучения создаются четыре творческие группы:

- Новаторы - «зеленая шляпа» (презентуют свой проект остальным членам рабочей группы);
- Пессимисты - «черная шляпа» (выделяют все отрицательные, непродуманные, неучтенные моменты презентуемой идеи);
- Оптимисты - «желтая шляпа» (выделяют все положительные, экономически и социально выгодные

моменты презентуемой идеи);

- Эксперты - «синяя шляпа» (оценивают работу каждой творческой группы с точки зрения поставленной перед каждой группой цели деятельности по 10-бальной шкале, обосновывают свое мнение).

Необходимо отметить, что перед проведением данного занятия лицеисты уже знали о методе «Шесть шляп мышления», о назначении каждой мыслеварительной шляпы и о правилах работы в рамках технологии «Вариант». Ребятам было предложено поработать дома под полями белой шляпы и придумать свои бизнес-идеи, подумать о различных аспектах реализации идеи: актуальность идеи для жителей города и области, новизна идеи для рынка, сумма необходимого начального капитала, людские ресурсы, необходимое сырье для производства продукта, необходимые производственно-технологические ресурсы и т.п.

В рамках технологии «Вариант» в данной реализации проводится четыре этапа. Каждый этап-раунд длится 16-18 минут. Данное занятие занимает по длительности 2 учебных часа (90 минут). Почасовое планирование всего блока следующее:

- 10 минут - организационный этап; учитель напоминает задание и правила работы в рамках технологии «Перспектива»; затем в каждой творческой группе проводится обсуждение всех авторских идей участников и выбирается одна идея, которая с точки зрения группы наиболее актуальна для региона и имеет наибольший элемент новизны, и именно эта идея выдвигается в дальнейшем группой на этапе работы в роли новаторов.
- 70 минут – время проведения четырех раундов;
- 10 минут - подведение итогов занятия (на данном этапе каждый может выразить свое эмоциональное отношение к рассматриваемым вопросам, т.е. побывать под полями красной шляпы).

На момент завершения работы каждая группа набирает определенное количество баллов за работу в каждой из ролевых позиций, баллы суммируются и определяется победитель- та группа, которая отработала наиболее эффективно, целенаправленно в режиме взаимоподдержки. Такая деятельность помогает по-другому взглянуть на себя, на своих одноклассников, подумать об эффективности совместной деятельности, увидеть другие интересные идеи, обогатить себя новыми знаниями.

Данная технология помогает разрешить противоречие между потребностью общества в выпускниках школ, обладающих высоким уровнем коммуникативных командных способностей, продуктивных творческих способностей, умеющих оперативно и оригинально решать нестандартные жизненные задачи и отсутствием необходимых организационно-педагогических технологий, техник, приемов, способов подготовки школьников к самостоятельному решению жизненных задач.

Современная школа успешно формировала ряд внутренних ресурсов учащегося – его знания, умения, навыки. Однако в образовательном процессе не было специального места для формирования такого ресурса, как освоенные способы деятельности, применимые в различных ситуациях к различным объектам.

Реализация педагогических целей через использование принципов компетентностного обучения способствует формированию и развитию у учащихся навыков творческого подхода к решению задач, использованию полученных знаний и умений в новых, нетиповых ситуациях. Именно такой подход преподавания способствует формированию целостной картины знаний о мире и знаний о тех профессиях и областях человеческой деятельности, где необходимо владеть исследовательскими навыками для успешного решения специфических профессиональных задач. Умение создавать индивидуальные, оригинальные способы и подходы к реализации поставленных задач, генерировать альтернативные решения имеют общекультурную, общеобразовательную, общечеловеческую ценность и необходимы в современном мире каждому человеку.

Литература:

1. Гузеев В.В., Методы обучения и организационные формы уроков, Москва, 1999 - С. 97
2. Фридман Л.М. Психопедагогика общего образования, Москва, Институт практической психологии,

1997 С. 287.

3. Шевандрин Н.И., Социальная психология в образовании, Москва, Владос, 1995 - С.543