«Использование интерактивных форм работы ДОУ»

Педагогический процесс в современном дошкольном образовательном учреждении - это процесс, ориентированный на идеи субъектности, диалогичности, гуманности и гуманитарности, принципы здоровьесбережения, культуро, природо, социобразности и сопровождения ребенка в развитии его индивидуального потенциала, обогащения внутреннего мира. (О.С. Газман, А.Г. Гогоберидзе, В.А. Деркунская, Н.Н. Михайлова, С.Ф. Юсфин и др.). Успешность реализации обозначенных идей зависит от готовности педагога к качественному выбору из существующего многообразия содержания и способов организации дошкольного образования, методов взаимодействия с субъектами педагогического процесса и моделей построения развивающей среды в детском саду (Новицкая В.А.).

Современному педагогу приходится работать в условиях сосуществования двух ведущих парадигм современной образовательной системы:

1. Знаниецентристкой (реализуется традиционная система обучения);
2. Антропоцентристкой (реализуется личностно ориентированная система обучения)

Основным принципом разработки личностно-ориентированной системы обучения является признание индивидуальности ребенка, создание необходимых и достаточных условий для его развития. Но чтобы индивидуально работать с каждым воспитанником, учитывая его психологические особенности, необходимо по-иному строить весь образовательный процесс.

Качество воспитательно-образовательного процесса в ДОУ зависит не только от целей и задач, которые поставлены перед педагогическим коллективом ДОУ, но и в значительной мере от профессиональной компетентности кадров, реализующих эти цели на практике.

Мы, как и многие образовательные учреждения продолжаем работу по наращиванию в применении нестандартных подходов к организации непосредственно методической работы, оптимальных форм и наиболее эффективных методов обучения педагогов, родителей и воспитанников ДОУ.

Огромную роль в повышении профессиональной компетентности педагогов ДОУ играет методическая работа образовательного учреждения, а именно организация форм методической работы, эффективность использования в сочетании традиционных форм методической работы и активных.

Педагогическая деятельность – это проявление постоянного разностороннего творчества. Она предполагает наличие у педагога совокупности творческих способностей, качеств, среди которых важное место занимают инициативность и активность, внимание и наблюдательность, искусство нестандартно мыслить, богатое воображение и интуиция.

Нельзя создавать новое, ни в одной сфере жизни, не обладая творческими способностями. Чтобы быть эффективным педагогом и сохранить при этом профессиональное здоровье необходимо видеть, находить и создавать новое в профессии.

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами.

Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» (« inter» - «взаимный», «act» - «действовать»). Интерактивное обучение - это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает вполне конкретные и прогнозируемые цели. Одна из таких целей состоит в создании комфортных условий обучения, при которых слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс обучения.

Интерактивное обучение - способ познания, основанный на диалоговых формах взаимодействия участников образовательного процесса; обучение, погруженное в общение, в ходе которого у обучающихся формируются навыки совместной деятельности. Это метод, при котором «все обучают каждого и каждый обучает всех» (по В.С.Дьяченко).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Название | Цель | Краткое описание | Особенности проведения |
| **«Большой круг»** | Быстрое определение путей решения проблемы и ее составляющие. | Этапы:   1. Формирование проблемы. 2. Каждый участник индивидуально на своем листе бумаги записывает предлагаемые меры для решения проблемы. 3. По кругу каждый педагог зачитывает свои предложения, остальные молча, выслушивают (без критики). 4. Обсуждение общего решения. | По ходу выступлений проводится голосование по каждому пункту, которое по мере разговора фиксируется на доске |
| **«Аквариум»** | Осуждение проблемы «перед лицом общественности», обмен собственными идеями, рефлексия своей деятельности. | Этапы:  1. Всех участников разделить на малые группы (по 2-3 человека).  2. Участники одной из малых групп садятся за стол (в "аквариум") в центр зала (активная рабочая группа), ведущий предлагает им задания для выполнения и необходимую информацию. А остальные участники (пассивная рабочая группа) выступают в роли наблюдателей.  3. Участникам активной рабочей группы для выполнения задания необходимо:  - прочитать вслух ситуацию-задачу;  - обсудить ее в группе, используя метод дискуссии;  - прийти к общему мнению по 3-5 мин   Участники пассивной рабочей группы должны на этой стадии мероприятия слушать, не вмешиваясь в процесс обсуждения, и наблюдать.  4. Участники активной рабочей группы после озвучивания общего мнения занимают свои места, а участники пассивной рабочей группы обсуждают следующие вопросы:  - согласны ли Вы с мнением группы, которая высказалась?  - была эта мысль достаточно аргументированной?  - какой из аргументов Вы считаете наиболее убедительным?  5. После этого место в "Аквариуме" занимает другая группа и обсуждает следующую ситуацию. | Все группы поочередно должны побывать в "Аквариуме", и деятельность каждого из них должна быть обсуждена аудиторией. |
| **«Круглый стол»** | Выработка общего мнения, позиции участников по обсуждаемой проблеме. | Обычно продумывается 1-3 вопроса обсуждаемой проблемы. Могут быть приглашенные специалисты. 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. |
| **«Вечер вопросов и ответов»** | Решение актуальных для ДОУ проблем в образовании, воспитании, методологии и развитии. | Участникам за месяц предлагается продумать вопросы. Вопросы классифицируются по проблемам. 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. | Участники решают, на какие вопросы они могут ответить сами, какие вопросы требуют объяснения специалистов. |
| **«Деловая игра»** | 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. | Педагоги делятся на 2 или 3 команды по 4-5 человек. 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. | Заранее готовятся карточки с вопросами или 2-3 педагогическими ситуациями по проблеме.  При организации и проведении деловой игры роль руководителя игры различна – до игры он инструктор, в процессе ее проведения – консультант, на последнем этапе – руководитель дискуссии. Необходимое условие эффективности деловой игры – добровольное и заинтересованное участие всех педагогов, открытость, искренность ответов, их полнота. |
| **«Дискуссия»** | Вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между практиками и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности. | Этапы:  - 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. | Ведущий должен:  - Хорошо знать проблему, тему дискуссии.  - Изучить позицию и аргументы оппонентов.  - Не допускать отклонения разговора от предмета дискуссии, подмены понятий.  - При необходимости аргументировано опровергает неправильные суждения, дополняет неполные ответы, делает общий вывод по результатам обсуждения. |
| **«Методический мост»** | Обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания. | Привлекаются педагоги разных ДОУ города, руководители МО, родители. | Является разновидностью дискуссии. |
| **«Мозговая атака (мозговой штурм)»** | Способствует развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. | Педагоги делятся на команды. 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.  Продолжительность мозгового штурма 15-30 минут. Затем следует обсуждение высказанных идей. | Возможно при условии, когда педагоги имеют достаточно знаний по проблеме.  Заранее готовятся вопросы, 2-3 педагогические ситуации в соответствии с решаемой проблемой, которая будет им предложена.  Запрещается критика идей, их оценка. |
| **«Тренинг»** | Отработка определенных профессиональных навыков и умений. | Для обучения используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в группах численностью от 6 до 12 человек. | Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки. |
| **«Педагогический КВН»** | Активизация имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, создание благоприятного психологического климата в группе педагогов. | Из состава педагогов формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе "Конкурс капитанов"), непосредственно связанные с изучаемой темой. | Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того, они готовят взаимные шутливые приветствия по теме данного КВН. |
| **«Решение педагогических задач»** | Знакомство с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности педагогов и системой их взаимоотношений. Обучение выделять из многообразия явлений существенное, главное. | Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условии, оценить позиции каждого действующего лица, представить себе всевозможные последствия каждого предполагаемого шага. | Педагогические задачи целесообразно брать из практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших педагогов, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок. |
| **«Методический ринг»** | Совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции. | 1 вариант – методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на один и тот же вопрос.  П вариант – методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы. | Групповая работа (определяются оппоненты, группы поддержки оппонентов, группа анализа). |
| **«Кейс-технология»** | Учиться взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения. | Разрабатывается модель конкретной ситуации и отражается тот комплекс знаний и практических навыков, которые педагогам нужно получить; при этом ст.воспитатель (методист) выступает в роли ведущего, генерирующего вопросы, фиксирующего ответы, поддерживающего дискуссию, т.е. в роли диспетчера процесса сотворчества. | Относится к неигровым  методам обучения. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации. |
| **Симпозиум** | Приобретение опыта публичных выступлений, оценка деятельности педагогов. | Посвящены темам, которые уже достаточно хорошо проработаны в той или иной научной области, а значит, в отношении рассматриваемого вопроса имеется значительное количество точек зрения. В ходе его проведения предоставляется слово сторонникам различных позиций с тем, чтобы они могли высказаться в отношении анализируемой проблемы. | Периодичность проведения. Проводится по заранее спланированному графику, включающему в себя состав и регламент всех выступлений, которые запланированы в ходе этого события. |
| **Метод «Микрофон»** | Развитие умения правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссии. | Педагоги по очереди дают ответы на вопросы. Для разрядки ситуации можно использовать игрушечный микрофон или передавать любой предмет, договорившись, что он будет играть роль громкоговорителя. Желательно, чтобы каждый педагог имел возможность высказаться. | Может использоваться в любой момент обсуждения. |
| **Методические посиделки** | Формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме, создание благоприятного психологического климата в данной группе педагогов. | Тема обсуждения заранее не объявляется. Руководитель в непринужденной обстановке вызывает слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подводит их к определенным выводам. | Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач образовательно-воспитательного процесса.  Форма проведения – круглый стол. |
| **Вебинар** | Онлайн-обучение. | Делается доклад, слушатели задают вопросы, а докладчик на них отвечает. | «Виртуальный» семинар, организованный посредством интернет технологий. |
| **Квик-настройка** | Индивидуальное обучение и настройка на успешную работу | Варианты «квик-настройки»:  «Я решаю любые задачи, со мною всегда любовь и удача. Покой и улыбку всегда берегу, и мне все помогут, и я помогу»;  «Улыбайся трудностям назло, чтобы всегда, во всем везло»;  «Удача, достаток твой спутник всегда, если хорошее настроение у тебя»;  «Работу нужно любить, только тогда она отвечает взаимностью». | Обычно она проводится в начале педагогического совета, семинара. |
| **Коучинг-сессия** | Обучение самоанализу, нахождение путей решения возникшей проблемы развивающее консультирование. | Этапы:  1 этап - установление партнерских взаимоотношений между коучем и педагогами;  2 этап - совместное определение задач для достижения конкретной цели;  3 этап - исследование текущей проблемы (ситуации);  4 этап - определение внутренних и внешних препятствий на пути к результату;  5 этап - выработка и анализ возможностей для преодоления трудностей в решении проблемы;  6 этап - выбор конкретного варианта действий и составление плана действий;  7 этап - договоренность о том, что конкретно должно быть сделано к определенному сроку. | Интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где педагог не получает советов и рекомендаций, а только отвечает на вопросы, которые ему задает коуч, и сам находит резервы и пути для решения своих проблем. |
| **Педагогический аукцион** | Аукцион направлен:  - на выявление у участников интереса к знаниям на заданную тему;  - на формирование умения обоснованно и точно высказывать свою мысль;  - на развитие способности слушать окружающих и вносить существенные дополнения в их ответ (мысли). Позволяет углубить знания присутствующих. | Выбирается ведущий – аукционист, который присутствующим объявляет тему вопросов. Участники предлагают свои варианты (версии) ответов. Когда варианты исчерпаны, ведущий считает до трех. Победителем становится тот, кто дал правильный ответ до третьего счета. Он получает выставленную на продажу "вещь". Затем ведущий представляет следующую "вещь", и все повторяется снова в принятом для этой игры порядке.  "Вещь" может быть представлена ведущим как в прямом (кулинарный рецепт новогоднего торта), так и в завуалированном смысле (документ, отражающий намерения специалиста …). В качестве "платы" могут выступать ответы присутствующих на заранее продуманные по теме мероприятия интеллектуальные вопросы (например, как реагировать молодой маме на демонстративный крик ее ребенка в транспорте?). | Коллектив заранее готовится к аукциону, оргкомитет заранее готовит "вещи на продажу" (интеллектуальные, предметные и т.п.). Результат игры и интерес в ходе ее проведения в значительной степени обеспечивается ведущим, который должен поставить вопрос, стимулируя при этом желание у присутствующих участвовать в своеобразном соревновании интеллекта. У ведущего должны быть под рукой свои заранее подготовленные правильные ответы на эти вопросы во избежание казусов при подведении итогов. |
| **Синтез идей («Дерево решений»)** | Выработка опыта коллективной деятельности, поддержки, сотрудничества | Данная форма предусматривает выполнение группами поэтапно всех видов заданий: на отдельных листах бумаги первая группа выполняет первое задание, вторая – второе и т.д. После выполнения первая группа отдает свой листок для доработки второй группе, вторая – третьей и т.д. Когда доработанный листочек возвращается к «хозяевам», каждая группа презентует свои исследования с учетом дополнений педагогов. | Можно перед началом работы создать экспертную группу, которая будет оценивать продуктивность работы каждой группы. |
| **Педагогическое «ателье» (мастерские)** | Приобретение опыта коллективной деятельности, взаимного уважения. Педагоги сами добывают и обрабатывают знания и умения. | Этапы:   I этап-Формирование информационного «голода» 1. Слово мастера 2. Индуктор- рассуждение от частных фактов к общим выводам 3. Создание продукта 4. Социализация 5. Промежуточная рефлексия  II этап- Формирование новых знаний 1. Обращение к новой информации 2. Корректировка продукта или создание нового 3. Социализация 4. Общая рефлексия и выход на новую систему проблем. | Закон мастерской: "Делай по-своему, исходя из своих способностей, интересов и личного опыта". Необходимо соблюдать принцип добровольности. |
| **Метод «Квадро»** | Учиться делать обоснованные заключения и выводы | Задается проблемный вопрос. Педагоги голосую карточками: согласен; согласен, но; согласен, если; не согласен. Затем ведущий объединяет педагогов с одинаковыми карточками и организует дискуссию. Выводы делаются педагогами. | Форма дискуссии после лекции педагога. |
| **«Союз единомышленников»** | Развитие стремления к сотрудничеству, взаимной поддержке. Обмен опытом. | В группу объединяются несколько педагогов на основе взаимной симпатии, личной дружбы или психологической совместимости. В группе могут быть один-два лидера, которые как бы ведут за собой, берут на себя организационные вопросы. | Такие группы создаются на исключительно добровольной основе, когда необходимо освоить какой-то новый передовой опыт, новую методику или разработать идею. |

Интерактивное обучение – это обучение, погруженное в общение. При этом "погруженное" не означает "замещенное". Интерактивное обучение сохраняет конечную цель и основное содержание образовательного процесса. Оно видоизменяет формы с транслирующих на диалоговые, т.е. включающие в себя обмен информацией, основанной на взаимопонимании и взаимодействии.

В педагогике различают несколько моделей обучения:

* пассивная - обучаемый выступает в роли "объекта" обучения (слушает и смотрит);
* активная - обучаемый выступает "субъектом" обучения (самостоятельная работа, творческие задания);
* интерактивная - взаимодействие. Использование интерактивной модели обучения предусматривают моделирование жизненных ситуаций, использование ролевых игр, совместное решение проблем. Исключается доминирование какого-либо участника или какой-либо идеи. Из объекта воздействия педагог становится субъектом взаимодействия, он сам активно участвует в процессе обучения, следуя своим индивидуальным маршрутом.

Учебный процесс, опирающийся на использование интерактивных методов обучения, организуется с учетом включенности в процесс познания всех педагогов без исключения. Совместная деятельность означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, в ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Организуются индивидуальная, парная и групповая работа, используется проектная работа, ролевые игры, осуществляется работа с документами и различными источниками информации. Интерактивные методы основаны на принципах взаимодействия, активности обучаемых, опоре на групповой опыт, обязательной обратной связи. Создается среда образовательного общения, которая характеризуется открытостью, взаимодействием участников, равенством их аргументов, накоплением совместного знания, возможность взаимной оценки и контроля.

Структура интерактива:

* Мотивация – 2 минуты
* Постановка задачи - 2 минуты
* Исходная информация и инструктаж - 2 минуты
* Практическое усвоение материала через интерактивное задание – 24 минуты
* Подведение итогов, рефлексия – 10 минут.

В настоящее время разработано немало активных форм групповой работы. Но, исключать традиционные формы (доклады, презентации и т.д.) ни в коем случае не нужно. Необходимо найти разумный баланс. Мы в своем ДОУ наряду с традиционными формами повышения профессиональной компетенции используем и интерактивные - "большой круг", "аквариум", "мозговой штурм", "дебаты" и др. Используемые формы имеют индивидуально-дифференцированную направленность и организуются как для всего педагогического коллектива, так и для отдельных групп педагогов: начинающих, опытных, мастеров, с мини группой. Интерактивные формы являются частью привычных мероприятий для педагогов и лишь некоторые проводятся как самостоятельные мероприятия.

**Интерактивные формы работы, используемые в ДОУ**

При использовании интерактивных форм работы педагог может не только выразить свое мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить ее. У педагогов формируется уважение к чужому мнению,  умение выслушивать другого,   делать обоснованные заключения и выводы.

Важно отметить, что педагоги-практики, применяя методы активного обучения, отмечают наличие определенных барьеров, препятствующих их использованию:

* трудность в преподнесении большого количества материала;
* активное обучение требует слишком много времени для подготовки;
* представляется невозможным использование активных методов обучения в многочисленной аудитории;
* возможность негативных последствий: отношение коллег к новым подходам; влияние оценки учащихся на работу преподавателя.
* сопротивление педагогов новым подходам и методам. Причем чем больше опыт педагогической деятельности, тем большее сопротивление можно встретить в группе.

Однако, проводимая работа расширила возможности в повышении профессиональной компетентности педагогов. Проводимая работа обеспечивает профессиональный рост педагогов, нацеливает на использование своих знаний в конкретных ситуациях,  помогает провести самоанализ деятельности. У педагогов формируется культура общения, независимое мышление, существенно изменилась самооценка педагогической деятельности. Педагоги стали более открыты, активны и самостоятельны.

В позиции интерактивного обучения ценно - как было добыто знание педагогами, как они его применяют. Ведь информацию всегда можно найти в книгах и Интернете самостоятельно. Если педагог готов для серьезного и последовательного изменения своего мышления и своей деятельности, это в свою очередь приведет к изменению деятельности воспитанников.

        Воспитатель сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника (Владимир Даль).