**Содержание**

Введение

1 Групповые методы обучения

1.1 Дискуссионные методы

1.2 Игровые методы

1.3 Тренинг-методы

2 Индивидуальные методы обучения

Заключение

Список использованных источников

**Введение**

Методы обучения – это совокупность приемов и подходов, отражающих форму взаимодействия учащихся и учителя в процессе обучения. В современном понимании обучения процесс обучения рассматривается как процесс взаимодействия между учителем и учениками (урок) с целью приобщения учащихся к определенным знаниям, навыкам, умениям и ценностям.

Активный метод – это форма взаимодействия учащихся и учителя, при которой учитель и учащиеся взаимодействуют друг с другом в ходе урока и учащиеся здесь не пассивные слушатели, а активные участники урока. Если в пассивном уроке основным действующим лицом и менеджером урока был учитель, то здесь учитель и учащиеся находятся на равных правах. Если пассивные методы предполагали автократный стиль взаимодействия, то активные больше предполагают демократический стиль. Многие между активными и интерактивными методами ставят знак равенства, однако, несмотря на общность, они имеют различия. Интерактивные методы можно рассматривать как наиболее современную форму активных методов.

Активные методы обучения в зависимости от количества обучаемых можно подразделить на групповые и индивидуальные. Групповые состоят из игровых, дискуссионных и тренинг-методов, индивидуальные - из выполнения практических исследовательских заданий, индивидуальных практикумов в форме тренировок и заданий. Дадим в этом эссе краткую характеристику групповым методам обучения и более подробную - индивидуальным, так как к последним мы больше не будем возвращаться.

**Основная часть**

**1 Групповые методы обучения**

**1.1 Дискуссионные методы**

Начало устойчивого интереса психологов к феномену дискуссии относится к 30-м гг. XX в. и связано с работами крупнейшею швейцарского психолога Жана Пиаже, в которых было показано, как благодаря механизму дискуссии со сверстниками, а также старшими и младшими детьми ребенок отходит от черт эгоцентрического мышления и учится становиться на точку зрения другого.

Требования научно-технического прогресса поставили перед психологией задачу изучения процессов принятия управленческих и творческих решений в группе. Здесь важную роль сыграли идеи Курта Левина о влиянии групповых обсуждений и ситуативных факторов на изменение социальных установок (отношений). Исследования показали, что групповая дискуссия повышает мотивацию и эго-вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем. Один из первых экспериментов состоял в попытке изменить некоторые шаблоны поведения домашних хозяек в связи с использованием новых пищевых продуктов. Одной группе испытуемых была прочитана убедительная лекция по данному вопросу, однако только 3% женщин попытались в дальнейшем прибегнуть к советам эксперта. В другой группе была проведена дискуссия на тему преимуществ использования тех же продуктов. Последующий подсчет показал, что в этой группе 32 % женщин стали применять ранее игнорируемые продукты.

Данный эффект объясняется следующими причинами. Еели слушатели лекции в основном занимают нейтральную позицию в отношении раскрываемой лектором темы, то участники дискуссии формируют более определенные мнения, поляризующиеся в ходе обсуждения. Затем суждения участников могут консолидироваться или, напротив, остаться конфронтальными. Но в обоих случаях дискуссия даст эмоциональный толчок к последующей поисковой активности участников, что, в свою очередь, реализуется в их конкретных действиях

Дальнейшее изучение механизмов групповой дискуссии показало целесообразность ее применения для активизации межличностных процессов в управленческой, обучающей, диагностической, психотерапевтической, творческой и других их видах деятельности.

В качестве объекта дискуссионного обсуждения могли выступать не только специально сформулированные проблемы, но и случаи (казусы или кейсы) из профессиональной практики. Примером такого дискуссионного разбора может служить деятельность так называемых балинтовских групп по обмену терапевтическим опытом. Английские врачи Майкл и Энид Валинты в 50-е гг. организовали постоянно действующий семинар врачей-практиков с целью углубления взаимопонимания и взаимодействия между ними и пациентами. Основную свою задачу Балинты видели в преодолении субъективного профессионального апломба врача, который может привести его к «апостольской» позиции непогрешимого диагноста и клинициста.

Помимо профессиональных, управленческих и научно-технических проблем предметом дискуссии могут быть межличностные отношения самих участников группы. В этом случае сеть групповых взаимоотношений выступает как реальная учебная модель, с помощью которой обучаемые усваивают особенности групподинамических процессов на личном опыте, расширяя свои возможности коллективистического самоопределения и понимания других.

Некоторые элементы игры, например соперничество и воспроизведение действительности, наличествуют также и в дискуссионных методах. И, напротив, дискуссия выступает как непременный элемент всех форм активного обучения. Поэтому следует еще раз подчеркнуть условность классификации активных групповых методов по принципу используемых ими социально-психологических феноменов.

Дискуссионные методы - вид групповых методов обучения, основанных на организационной коммуникации в процессе решения учебно-профессиональных задач.

Дискуссионные методы могут быть в виде диалога, сократовской беседы, групповой дискуссии или «круглого стола», «мозгового штурма», анализа конкретной ситуации или инцидента и других.

**1.2 Игровые методы**

Игровые методы - вид групповых методов обучения, основанных на игровом моделировании учебно-профессиональной деятельности.

В качестве исторической справки необходимо отметить, что деловые игры как форма учебного моделирования производственных ситуаций являются открытием американского менеджмента. Первая деловая игра на тему «Перестройка производства в связи с резким изменением производственной программы» была разработана Ленинградской промышленной академией им. С. М. Кирова для тренировки студентов вузов и руководящего фабрично-заводскою персонала. Эта игра проводилась в 1936 г. на фабрике «Красный ткач» в выходные дни, а также наряде других предприятий и в вузах Ленинграда.

Многозначность слова «игра» затрудняет обоснование научного понятия игры, одинаково приемлемого для философии, психологии, педагогики, кибернетики и искусствоведения. Когда творят о стратегических, управленческих, детских играх, игре актера, психотерапевтических играх, наконец, игре воображения или физических и умственных сил, то, конечно, под игрой подразумевают совершенно разные вещи. Можно согласиться с известным психологом и педагогом П.П.Блонским , который утверждал, что «игры» как абстрактной категории - нет, а есть отдельные игры.

В настоящее время в нашей стране зарегистрировано более 200 наименований деловых игр различных типов – учебных, исследовательских, управленческих и производственных.

Под деловой управленческой игрой понимается процесс выработки и принятия решения в условиях поэтапного многошагового уточнения факторов наличной ситуации, анализа информации, дополнительно поступающей и вырабатываемой на отдельных шагах в ходе игры. Параметры ограничений от шага к шагу могут изменяться, в связи с чем создаются все новые и новые частные производственные ситуации, решение которых должно подчиняться общей цели деловой игры.

**1.3 Тренинг-методы**

Один из ведущих специалистов по тренингам в нашей стране Юрий Емельянов отмечает: «…Термин «тренинг», по нашему мнению, в структуре русской психологической речи должен использования не для обозначения методов обучения, а для обозначения методов развития способности к обучению или овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением». Следуя этому подходу, он предлагает четко разграничивать учебный и тренировочный аспекты в работе группы. Можно добавить, что тренинг - это не только метод развития способностей, но и метод развития разнообразных психических структур и личности в целом.

В настоящее время в литературе и практической работе термин «тренинг» трактуется гораздо шире, чем он понимался всего лишь несколько лет назад. Так, известный специалист в области нейролингвистического программирования и акмеологии Александр Ситников дает такое определение тренинга: «Тренинги (обучающие игры) являются синтетической антропотехникой, сочетающей в себе учебную и игровую деятельность, проходящей в условиях моделирования различных игровых ситуаций...». При этом под антропотехникой он понимает такую составляющую акмеологической практики, которая направлена на преобразование «естественно данных человеку способностей» и формирование на их основе культурною феномена профессионального мастерства. Он выделяет три основные антропотехники: научение, учение и игру.

Акмеология - новая отрасль психологической науки, изучающая профессиональную деятельность с точки зрения проблемы повышения ее продуктивности, выявления закономерности и факторов совершенствования и достижения вершин профессионального мастерства.

Расширение границ использования понятия «тренинг» связано, прежде всего, с увеличением диапазона целей, значительно более широкого по сравнению с ранее определявшимися целями (развитие компетентности в общении). Так целями специально организованных тренингов становятся личностный рост, обучение новым психологическим технологиям или отработка новых поведенческих паттернов. А. Ситников, например, понимает программно-целевую направленность разработанного им акмеологического тренинга «как ориентированность тренинга как системы обучения и подготовки профессиональных кадров на воссоздание целостного феномена профессионального мастерства, характерного для конкретного вида профессиональной деятельности».

Представляется, что в нынешней ситуации термином «тренинг» охватывается настолько широкая область практической психологии, пересекающаяся с групповой психотерапией, психокоррекцией и обучением, что было бы неправомерным сужать диапазон применения этого термина, отказывая целому ряду психологических методов в праве называться тренинговыми.

Специфическими чертами тренингов, совокупность которых позволяет выделять их среди других методов практической психологии, являются:

* соблюдение ряда принципов групповой работы;
* нацеленность на психологическую помощь участникам группы в саморазвитии, при этом такал помощь исходит не только (а порой и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;
* наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодически собирающейся на встречи или работающей непрерывно в течение двух - пяти дней (так называемые группы-марафоны);
* определенная пространственная организация (чаще всего — работа в удобном изолированном помещении, участники большую часть времени сидят в кругу);
* акцент на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в ситуации «здесь и теперь»,
* применение активных методов групповой работы;
* объективация субъективных чувств и эмоций участников группы относительно друг друга и происходящею в группе, вербализованная рефлексия;
* атмосфера раскованности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности

**2 Индивидуальные методы обучения**

Выполнение практических заданий

Индивидуальные практикумы. Под ними понимается самостоятельная аудиторная и внеаудиторная работа слушателей по заданию преподавателя. Основное назначение этого метода - развитие способностей и выработка стиля учебной деятельности у обучаемых. Наиболее активно в учебном процессе применяются индивидуальные практикумы в двух видах: упражнения (или тренировка) и задания. Наиболее часто в учебном процессе применяются индивидуальные задания двух видов:

1. Аудиторные индивидуальные задания:

* алгоритмизированные, когда обучаемые получают описание ситуации и перечень готовых альтернативных решений и выбирают тот вариант, осуществление которого обеспечит оптимальное решение данной проблемы;
* творческие, позволяющие обучаемым использован, их знания и умения в новой ситуации, при поиске оригинального решения знакомой задачи;
* поисковые, дающие обучаемым возможность на основе анализа из нескольких вариантов выбрать один и обосновать этот выбор.

2. Внеаудиторные индивидуальные задания:

Применяются в форме участия в научно-исследовательских работах, подготовки обучаемыми научных докладов, рефератов, лабораторных, курсовых, дипломных работ, и т.п. Данный метод наиболее эффективен, когда обучаемые психологически подготовлены к исследовательской работе; они ясно представляют цели, задачи и пути решения данной проблемы; проблема имеет социальную ценность и практическую значимость.

Внеаудиторные индивидуальные задания могут быть в следующих формах:

* конкретные исследования по заданию преподавателя;
* исследования по программе учебной практики или стажировки.
* исследования и написание научных работ по целевому заказу

Их основное назначение - привитие обучаемым потребности в исследовательской работе творческого стиля учебной деятельности, умения учиться.

**Заключение**

Технология активного обучения – это такая организация учебного процесса, при которой невозможно неучастие в познавательном процессе: каждый ученик либо имеет определенное ролевое задание, в котором он должен публично отчитаться, либо от его деятельности зависит качество выполнения поставленной перед группой познавательной задачи.

Такая технология включает в себя методы, стимулирующие познавательную деятельность обучающихся, вовлекающие каждого из них в мыслительную и поведенческую активность и направлена на осознание, отработку, обогащение и личностное принятие имеющегося знания каждым учеником.

Преимущество всех рассмотренных мной методов технологии активного обучения очевидны. Разумное и целесообразное использование этих методов значительно повышает развивающий эффект обучения, создает атмосферу напряженного поиска, вызывает у учащихся и учителя массу положительных эмоций и переживаний.

Отличительная особенность развития образования в мире в настоящее время – повышенное внимание правительств большинства стран к проблемам его качества и эффективности. Образование становится стратегической областью, обеспечивающей национальную безопасность страны. О конкурентоспособности страны начинают судить по уровню образовательной подготовки подрастающего поколения. Образование один из важнейших национальных проектов, который поставил президент В.В. Путин перед правительством и учителями.

Активные методы обучения – это совокупность способов и приемов, вызывающих качественные и количественные изменения, происходящие в мыслительных процессах в связи с возрастом и под влиянием среды, а также специально организованных воспитательных и обучающих воздействий и собственного опыта ребенка.

# Список использованных источников

1 Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно – историческое понимание развития человека [Текст]/ А.Г. Асмолов; - М: Смысл, - 2007. – 528с. - ISBN 978-5-7695-3062-3

2 Павлова Т.А. Методы активного социально-психологического обучения [Текст] : учеб.пособие. / Т.А. Павлова, Н.В. Мтяш. – М.: Академия, 2007- ISBN 978-5-49807-198-5

3 Крысько В.Г. Социальная психология [Текст] : учебник для вузов / В.Г. Крысько – Спб.: Питер, 2007- ISBN 978-5-17-05501-9

4 Леонтьев, А.Н. Деятельность, сознание, личность [Текст] / А.Н. Леонтьев; – М: Изд-во «Директ-Медиа», - 2008. – 916с. – ISBN 978-5-9989-1560-4

5 Маклаков А. Г. Общая психология. [Текст] / А.Г. Маклаков - СПб.: 2000.- ISBN 5-7567-0234-2

6 Петровский, А.В. и Ярошевский М.Г. Краткий психологический словарь [Текст] / А.В. Петровский и М.Г. Ярошевский; – Ростов-на-Дону: Изд-во «Феникс», - 1998. – 505с. – ISBN 5-222-00239-Х

7 Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб: Изд. «Питер», - 2007 – ISBN 5-314-00016-8

8 Никандров, В.В. Психология [Текст] / В.В. Никандров. – М.: Изд. «Проспект», - 2008. – 912с. - ISBN 978-5-482-01554-4

9 Губина В.Д. Философия [Текст] учеб.пособие/ под ред. В.Д. Губина, Т.Ю.Сидориной, В.П. Филатова. – М.: Русское слово, - 2005 – 256с. - ISBN 5-8297-0143-Х