

Tədris prosesində təlim metodlarının tətbiqinə dair Metodiki Təvsiyələr

1. Ümumi müddəalar

1.1. “Tədris prosesində təlim metodlarının tətbiqinə dair Metodiki Təvsiyələr” (bundan sonra - Metodiki Təvsiyələr) Azərbaycan Respublikasının “Təhsil haqqında” Qanununa, Azərbaycan Respublikası Prezidentinin 2001-ci il 29 mart tarixli 454 nömrəli Fərmanı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikasının Vergilər Nazirliyi haqqında Əsasnamə”yə, Azərbaycan Respublikası Nazirlər Kabinetinin 2002-ci il 5 iyun tarixli 90 nömrəli qərarı ilə təsdiq edilmiş “Azərbaycan Respublikası Vergilər Nazirliyinin Tədris Mərkəzinin Əsasnaməsi”nə, Vergilər Nazirliyinin 24 iyun 2014-cü il tarixli 1417040100758700 nömrəli əmri ilə təsdiq olunmuş “Azərbaycan Respublikasının Vergilər Nazirliyinin tədris konsepsiyası”na və “Dövlət vergi orqanlarının vəzifəli şəxslərinin peşə hazırlığının təşkili Qaydaları”na, eləcə də digər normativ-hüquqi aktlara uyğun olaraq hazırlanmışdır.

1.2. Bu Metodiki Təvsiyələrin məqsədi yeni təlim metodları vasitəsilə təhsil prosesinin səmərəliyinin yüksəldilməsindən, təhsildə dinləyicilərin yüksək nailiyyətlər əldə etməsindən, ümumilikdə, dinləyicilərin bilik və peşə hazırlığı səviyyəsinin artırılmasından ibarətdir.

2. Təlim metodlarının məqsəd və vəzifələri

2.1. Təlim metodlarının əsas məqsədi dinləyicilərin həm təlimçilərlə, həm də bir-biriləri ilə geniş qarşılıqlı əlaqəsi və ünsiyyəti nəticəsində konkret biliklərin əldə edilməsindən ibarətdir.

2.2. Təlim metodlarının vəzifələri aşağıdakılardır:

- dinləyicidə yeni bilik və vərdislərə maraq oyatmaq;
- mövzunu daha səmərəli mənimsəmək;
- sərbəst olaraq qoyulmuş məsələlər üzrə həlli yollarını tapmaq;
- dinləyicilər arasında qarşılıqlı təsir əlaqəsini qurmaq, komandada iş bacarığını mənimsəmək, hər hansı bir fikrə dözümlülük göstərmək, hər birinin söz azadlığına, məhəbbətinə hörmətlə yanaşmağı öyrətmək;
- hər bir dinləyicidə şəxsi fikrini və münasibətini formalaşdırmaq;

- professional vərdişləri formalaşdırmaq;
- dinləyicini səlahiyyətlərinin dərk etməsi səviyyəsinə çıxarmaq.

3. Təlim metodlarının növləri

3.1. **Passiv təlim metodu** – təlimçinin və dinləyicilərin qarşılıqlı təsir formasıdır ki, bu zaman təlimçi əsas fəaliyyət göstərən şəxs kimi, dinləyicilər isə təlimçinin göstərişlərinə tabe olan passiv dinləyici kimi çıxış edir. Təlimçinin passiv məşğələlərdə əməkdaşlarla əlaqəsi sorğular, sərbəst işlər, testlər və b. vasitələrlə həyata keçirilir. Dinləyicilər bu prosesdə “obyekt” rolunu oynayır (dinləyirlər və görürlər).

Passiv təlim metodunun müsbət cəhəti, təlimçinin tədris prosesinə asan hazırlaşmasından və məhdud zaman çərçivəsində daha çox tədris materialının təqdim etməsinə imkanın yaranmasından ibarətdir. Mühazirə bu metodun ən geniş yayılmış formasıdır.

3.2. **Aktiv təlim metodu** – dinləyicilərin və təlimçinin qarşılıqlı təsir formasıdır ki, bu zaman onlar məşğələdə bir-birilərinə qarşılıqlı şəkildə təsir göstərir və dinləyicilər bu zaman passiv deyil, aktiv olaraq təlimçi ilə bərabər hüquqlu şəxslərə çevrilirlər. Dinləyici bu prosesdə “subyekt” rolunu oynayır (sərbəst işləyir).

Aktiv təlim metodları zamanı biliyin qrup və cütlərlə iş formasından müntəzəm şəkildə istifadə etməklə axtarılıb tapılması ön plana çəkilir. Bu cür təlim texnologiyası ilə təşkil olunan dərslərdə əvvəlcə problemə istiqamət verəcək motivasiya yaradılır.

3.3. **İnteraktiv təlim metodu** – hər hansı bir şəxslə dialoqda, söhbət rejimində, qarşılıqlı təsirdə olmaq deməkdir. Başqa sözlə, aktiv metodlardan fərqli olaraq, interaktiv təlim dinləyicilərin tək-cə təlimçilərlə deyil, həmçinin bir-biriləri ilə qarşılıqlı təsirini nəzərdə tutur. İnteraktiv modeldən istifadə praktikii vəziyyətlərin modelləşdirilməsini, rolların oynanılmasını, problemin birgə həllini nəzərdə tutur. Dinləyici təsir obyektindən qarşılıqlı təsir subyektinə çevrilir, o təhsil prosesində özünün fərdi istiqaməti üzrə fəal hərəkət edir.

3.4. Mühazirə və praktiki məşğələ zamanı tətbiq edilən aktiv və interaktiv təlim metodlarına konkret halların təhlili (“case study”), kiçik qruplarda (komandada) iş, beyin həmləsi, akvarium, debat, diskussiya, sual-cavab, tənqidi düşüncənin inkişafı, rollar və işgüzar oyunlar, problemin öyrənilməsi, qərarlar ağacı, mövzuların qabaqcadan sərbəst öyrənilməsi, təcrübə əsasında öyrənmə və digərləri aid edilir. Qısamüddətli təlimlərin keçirilməsi üçün tətbiq edilən aktiv və interaktiv təlim metodlarına aiddir: açıq fəza, beynəlxalq kafe və b.

4. Aktiv və interaktiv təlim metodlarının seçilməsi meyarları

4.1. Aktiv və interaktiv təlim metodlarının meyarları aşağıdakılardır:

- qeyri-formal diskussiya imkanları;
- materialın sərbəst təqdimatı;
- kollektiv əmək tələb edən qrup tapşırıqlarının mövcudluğu;
- dinləyicinin təşəbbüskarlığı;
- tədris prosesində nəzarət;
- yazı işlərinin yerinə yetirilməsi.

4.2. Aktiv və interaktiv təlim metodlarının seçilməsi aşağıdakı meyarlara uyğun olmalıdır:

- tədris proqramının və tədris-mövzu planının məqsəd və vəzifələrinə uyğunluğu;
- məşğələnin (mövzunun) didaktik məqsədinə uyğunluğu;
- bütün məşğələlərin (mövzuların) məzmununa uyğunluğu;
- təlim qruplarına, dinləyicilərin peşə hazırlığı istiqamətinə, onların intellektual və yaş səviyyəsinə, məkanına uyğunluğu;
- təlimin keçirilmə müddətinə uyğunluğu;
- tədris prosesinin məntiqinə uyğunluğu və s.

4.3. Aktiv və interaktiv təlim metodları təlimçi tərəfindən planlaşdırılmış, təşkilati və metodiki cəhətdən dinləyicilərə istiqamətləndirmiş və tədris proqramında öz əksini tapmış texnoloji prosesdir.

4.4. Hər bir təlimçi tərəfindən tədris olunan fənlərin və mövzuların (modulların) aşağıdakı cədvəl üzrə planlaşdırılması tövsiyə olunur:

s/s	Mövzular	Tapşırığın adı (mühazirə, seminar, praktik məşğələ)	İstifadə edilən təlim metodu (metodları)	Vaxt (dəqiqə)
1	<i>Modulun adı</i>			
1.1				
...				
2	<i>Modulun adı</i>			
2.1				
...				
Cəmi:				

5. Aktiv və interaktiv metodlarla təlimlərin təşkilinə və keçirilməsinə tələblər

5.1. Tədris məşğələlərində aşkarlıq, iştirakçıların qarşılıqlı münasibəti, onların arqumentlərinin bərabərliyi, birgə biliklərin toplanması, qarşılıqlı qiymətləndirmə və nəzarət imkanının olması kimi xarakterik xüsusiyyətlər təhsil ünsiyyəti mühitini yaratmalıdır.

5.2. Aktiv və interaktiv metodlarla təlimin keçirilməsinin əsas şərtləri aşağıdakılardır:

- təlimçilərin yüksək peşəkarlıq səviyyəsi;
- əsas və əlavə tədris materiallarının mənimsənilməsində dinləyicilərin fəal iştirakı və bu prosesdə özünün rolunun dərk etməsi;
- dinləyicilərin hazırlığının yüksək səviyyəsi;
- təlimçi ilə dinləyicilər arasında tədris prosesi zamanı pozitiv münasibətlər;
- təlimçinin demokratikliyi, dinləyicilərin təşəbbüsünün stimullaşdırılması;
- informasiyanın təqdim edilməsinin forma və üsullarının müxtəlifliyi.

5.3. Tədris prosesində aktiv və interaktiv təlim metodlarından istifadə zamanı təlimçinin vəzifələri aşağıdakılardır:

- məşğələlərin hazırlıq mərhələsini təşkil etmək ((materialları öyrənmək, seçmək, təhlili etmək və nəticəni təqdim etmək (zərurət yarandıqı halda dinləyiciləri qruplara bölmək, tapşırıqları vermək));
- texniki vasitələrdən istifadə etmək, tədris materiallarını cədvəllər, slaydlar və s. vasitəsilə təqdim etmək;
- dinləyicilərin sərbəst axtarışı və təşəbbüsü üçün şərait yaratmaq;
- qrupdaxili əlaqəni dəstəkləmək, iştirakçılar arasındakı qarşılıqlı əlaqələr zamanı yaranmış gərginliyi azaltmaq, ayrı-ayrı dinləyicilər arasında yarana biləcək konfliktləri neytrallaşdırmaq;
- dinləyicilərdə çətinlik yarandıqı halda məsləhətçi funksiyasını yerinə yetirmək;
- tədris prosesində çətinliklər, qeyri-müəyyən situasiyalar yarandıqda diskussiya zamanı müdaxilə etmək, münasibət bildirmək;
- keçirilmiş məşğələlərin hərtərəfli təhlilini aparmaq, onu təhlil etmək və nöqsanları aradan qaldırmaq.

5.4. Tədris prosesində aktiv və interaktiv təlim metodlarından istifadə zamanı dinləyicilərin vəzifələri aşağıdakılardır:

- təlimçi tərəfindən ifadə edilmiş qayda və şərtlərə riayət etmək;
- tədris prosesində fəal iştirak etmək və təşəbbüs göstərmək;
- məşğələlərə əsaslı hazırlaşmaq, təlimçi tərəfində verilmiş tapşırıqları yerinə yetirmək;
- qoyulmuş məsələnin və problemin həlli yollarını və variantlarını sərbəst axtarmaq (təklif olunmuş variantlardan birini seçmək, qərarı əsaslandırmaq);
- hər bir fikrə qarşı dözümlülük nümayiş etdirmək, tədris prosesinin hər bir iştirakçısının məsələyə münasibətinə hörmətlə yanaşmaq;
- yaradıcı xarakter daşıyan fərdi tapşırıqlardan bacarıqla istifadə etmək;
- ciddi reqlament və informasiyada qeyri-müəyyənlik elementlərinin olduğu bir şəraitdə qərarların qəbul edilməsinə hazır olmaq.

5.5. Tədris prosesində aktiv və interaktiv təlim metodlarından istifadə edildikdə tədris-metodiki təminat aşağıdakı kimi olmalıdır:

- tətbiq edilən təlim metodundan asılı olaraq auditoriya zəruri mebellə, avadanlıqla təmin olunmalıdır (işgüzar oyunların, kiçik qruplarla işlərin, treninqlərin, dəyirmi masanın, laborator və praktik məşğələlərin keçirilməsi məqsədilə);
- aktiv formada mühazirənin keçirilməsi üçün mühazirə auditoriyası multimediyaya avadanlıqlarla təmin olunmalıdır.

6. Metodiki Təvsiyələrin tətbiqi və istifadə dairəsi

6.1. Metodiki Təvsiyələr ilkin hazırlıq, ixtisasartırma və təlim kurslarına təlimçi qismində cəlb edilmiş əməkdaşlar tərəfindən istifadə edilir.

6.2. Hər bir təlimçi Metodiki Təvsiyələrlə müəyyən edilmiş təlim metodlarını sərbəst seçə bilər.

TƏDRİS PROSESİNDƏ TƏTBİQİ TÖVSIYƏ OLUNAN TƏLİM METODLARI

1. AÇIQ FƏZA (Open space) metodu

Açıq fəza – müxtəlif insanların müxtəlif təşkilatlarda interaktiv görüşlərinin və tədbirlərinin keçirilməsi üsuludur.

Açıq fəza metodundan istifadə edən iştirakçılar strateji əhəmiyyətli mövzu ətrafında ortaya çıxan suallar üzərində işləyir və öz iş planlarını tərtib edirlər.

Açıq fəza metodundan istifadə olunan tədbirlərdə 5 nəfərdən 1000 nəfərə qədər iştirakçı cəlb oluna bilər.

Açıq Fəza Texnologiyası.

Müxtəlif ölçüdə görüşlərin idarə olunması

“Texnologiya” = alət, proses, metod

Açıq Fəza metodu necə işləyir?

- Boş divar - bu görüşün gündəliyidir;
- Coşqu və məsuliyyət;
- Adını, sualını yaz və bəyan et;
- Bütün suallar açıqlandıqdan sonra, müzakirə etmək istədiyinə qoşul;
- Bu «beyin hücumu» deyil;
- Məsuliyyət: qrupları, sənədləri topla, vaxtı tənzimlə.

Açıq fəza prinsipləri

- Gələn insanlar - tələb olunan insanlardır;
- Başlanan vaxt - düzgün seçilmiş vaxtdır;
- Baş verənlər qaçılmazdır;
- Proses bitməli olan vaxtda bitir.

Bu üsul tətbiq edilməklə aparılan təlimlərdə mövzu üzrə hər hansı bir plan və ya gündəlik tərtib edilmir. Görüşün başlanması və giriş hissəsindən sonra iştirakçıları mövzunun müzakirəsinə coşqu və məsuliyyət hissi ilə qoşulmağa həvəsləndirmək lazımdır. Bunun üçün dinləyicilərə mövzu üzrə sualların təqdim edilməsi (vərəqlərdə sualın məzmunu, ad və soyad yazılır) təklif olunur. Hər bir dinləyici könüllü olaraq verilmiş vaxt ərzində sualları qeyd etməlidir.

Təqdim edilmiş sualların mürəkkəbliyə dərəcəsinə görə fərqləndirilməsi üçün müxtəlif rəngli vərəqlərdən istifadə edilir. Suallar mürəkkəbliyə dərəcəsi və ya təklif formaları iştirakçı tərəfindən müəyyən edilir və müvafiq rəngli vərəqdə təqdim olunur. Mövzunun sonrakı müzakirəsi məhz təqdim edilmiş suallar üzərində qurulur. İştirakçılar müzakirələrdə də fəal iştiraka cəlb olunmalıdırlar.

İştirakçıların sayı çox olduqda onları 10-15 nəfərlik qruplara bölmək və qrup adından təqdim olunacaq sualların seçilməsi üçün müzakirələr təşkil etmək olar. Tədbirin yekun

hissəsindən əvvəl qrupların seçdikləri bir və ya bir neçə əhəmiyyətli sualın auditoriyanın imkanlarından asılı olaraq bir yerə toplamış qrupların ümumi iştirakı ilə müzakirə edilir.

Təlimin sonunda əldə olunmuş nəticələr, ideyalar, təkliflər və müəyyən edilmiş problemlər bir daha qeyd olunur və ümumiləşdirilir.

Faydalı:

<http://www.openspaceworld.org>

http://en.wikipedia.org/wiki/Open_Space_Technology

<http://www.artofhosting.org>

2. “AKVARIUM” metodu

“Akvarium” metodu tədqiq edilən problemin müxtəlif aspektdə təhlil edilməsinə və dinləyicilərin refleksiv qabiliyyətinə yönəldilmiş təlim metodudur. Bu metodun məqsədi diskussiya vərdişlərini inkişaf etdirməkdir. Eyni vaxtda iki qrupun (daxili və xarici) işləməsinə nəzərdə tutur. Daxili qrup üzvləri hər hansı bir problemin (məsələnin) müzakirəsində iştirak edirlər, xarici qrup üzvləri isə daxili qrupda baş verənləri müşahidə edirlər.

Akvarium bir neçə variantda keçirilə bilər:

“Akvarium”un tətbiqinin 1-ci variantı:

Dinləyicilərin köməyi ilə diskussiya aparmaq qaydaları (reqlamentə əməl etmək, bir-birinin sözünü kəsməmək və.s) müəyyən edilir. Dinləyicilər 2 qrupa bölünür. Bir qrup dairənin daxilindəki stullarda əyləşərək müəllimin təklif etdiyi problemi müzakirə edir. Dairədən kənardakı stullarda əyləşmiş digər qrup isə diskussiyanın müəyyən edilmiş qaydalara uyğun aparıldığını müşahidə edir.

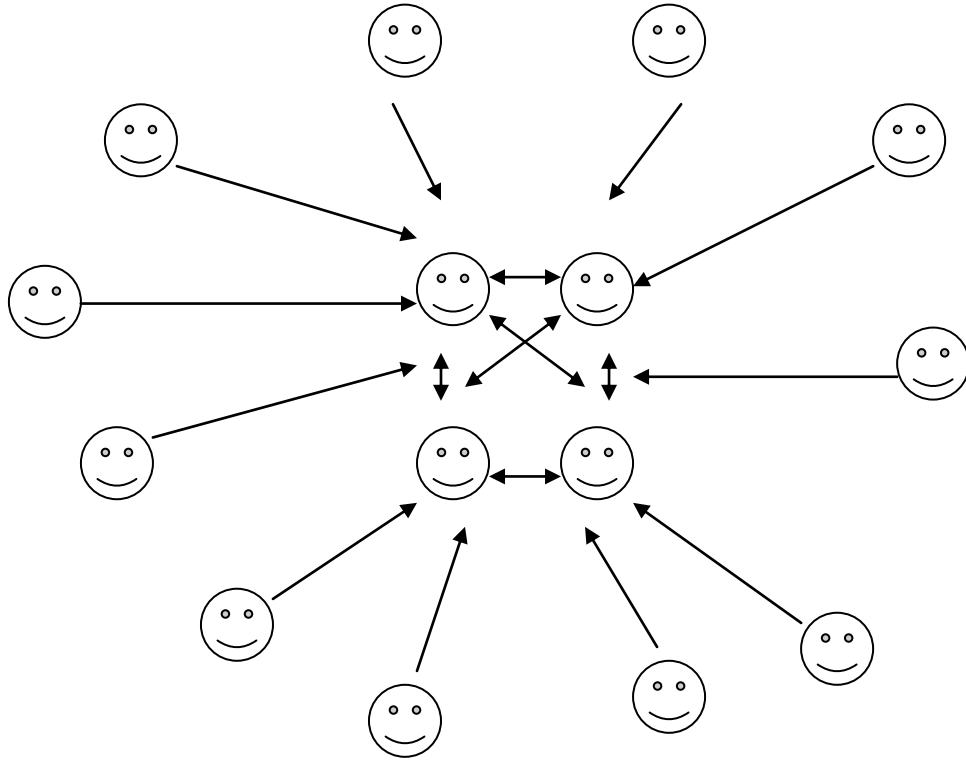
Müəyyən olunmuş mövzu üzrə birinci qrup diskussiya aparır. 15-20 dəqiqədən sonra diskussiya dayandırılır, xarici dairənin iştirakçıları diskussiyanın gedişini qiymətləndirir və qruplar yerini dəyişərək bu və ya digər problemin müzakirəsini davam etdirirlər.

“Akvarium” un keçirilməsinin 2-ci variantı:

Daxili dairənin iştirakçıları təlimçinin təklif etdiyi problemi müzakirə edir və birinci variantdan fərqli olaraq iştirakçılar bu zaman yalnız problemin “lehinə” olan dəlilləri söyləyirlər.

Digər qrupun üzvləri xarici dairədə stullarda əyləşirlər, dəlilləri dinləyir, yazıya alır, təhlil edir, öz əks dəlillərini hazırlayırlar. 15-20 dəqiqədən sonra diskussiya dayandırılır, xarici və daxili dairədən olan şagirdlər öz yerlərini dəyişirlər. Onlar əvvəlki iştirakçıların dəlillərini təkzib etmək üçün diskussiya aparırlar.

Burada qrupların vahid fikrə gəlməsi önəmli deyil.



3. ALQORİTM metodu

1. Təlimçi tərəfindən hadisə seçilir.
2. Təlimçi nəzərdən keçirilən problemə dair situativ praktikumu hazırlayır. O, müzakirə üçün hər bir problemlə vəziyyətə dair məqsədyönlü sualları öncədən düşünür və hazırlayır.
3. Vəziyyətlərdən hər biri ayrıca kartda yazılır.
4. Dinləyicilər hər biri 4-5 nəfərdən ibarət qruplara bölünür. Hər qrup təklif edilən vəziyyətlərdən birini müzakirə edir.
5. Dinləyicilər hadisəni tədqiq edir və öz münasibətini bildirir. Dinləyicilərə kömək etmək üçün aşağıdakı sualları verilir: Nə baş verdi? Kim iştirak edirdi? Mühüm elementlər hansılar idi? Faktların təqdimatında çatışmayan bir şey var idimi? Nə üçün maraqlı tərəflər bu cür hərəkət edirlər?
6. Bu mərhələdə iştirakçılar öz şəxsi və subyektiv qavrayışlarına əsasən həll yollarını ifadə edirlər. Dinləyicilərdən ilk təəssüratlarını söyləmələrini xahiş edin. Hər dinləyici hadisənin həlli yollarını göstərir. Bu həll yollarına hadisənin bütün elementləri daxil olmur. Bu səbəbdən də fikirlər müxtəlif və bir-birinə zidd ola bilər.
7. Təlimçi konkret hadisəyə yenidən qayıdır, problemlə bağlı bütün məlumatları nəzərdən keçirir, onu ümumiləşdirir, qaydaya salır və sistemləşdirir. Hadisənin həlli yolunda meydana çıxan lehinə/əleyhinə olan arqumentlərə münasibəti aydınlaşdırılır. Təlimçi belə suallar verə bilər: lehinə və əleyhinə olan cəhətlər hansılardır? Siz hansı arqumentləri dəstəkləyirsiniz?

Digərinin nəticəsi nə ola bilər? Alternativlər hansılardır? Dinləyicilər öz arqumentlərini gətirərək konkret hadisəyə istinad edir.

8. Dinləyicilər konkret hadisə ilə bağlı son qərarı verməlidirlər. Əgər onların qərarı rəsmi həll ilə üst-üstə düşmürsə, eybi yoxdur.

9. Qruplar öz işlərini bitirdikdən sonra auditoriyada ümumi müzakirə başlanır. Bu mərhələdə müzakirələr aşağıdakı istiqamətlərə yönəldilməlidir:

- Konkret hadisənin şəraiti və məzmunu ilə bağlı «arxaya baxmaq»;
- Ümumiləşdirilə biləcək əməliyyat prinsipləri üçün «aşağı baxmaq»;
- Başqa oxşar situasiyalar üçün «ətrafa baxmaq»;
- Bu cür hadisələri səmərəli şəkildə həll etmək istəyiriksə, öz şəxsi münasibətimizi dəyişmək üçün «irəli baxmalıyıq».

10. Sonda dinləyicilər hadisənin həlli üzrə son qərar verirlər, başqa situasiyalar üçün də yararlı olan nəticələrə gəlirlər.

Şərtlər:

- İş forması: bütün auditoriya ilə iş;
- Auditoriyanın bilik səviyyəsi (hadisə haqqında məlumat);
- Vaxt: 40 dəqiqə.

Dərsin mərhələsi: tədqiqat, nəticənin çıxarılması (bütün mərhələlərdə).

Konkret hadisə meyarlara əsasən seçilir. Heç də bütün situasiyalar konkret hadisə olmur.

Konkret hadisə olması üçün situasiyanın aşağıdakı xüsusiyyətləri olmalıdır:

1. Gerçək olmalıdır;
2. Dərhal müdaxilə tələb etməlidir: marağ doğura biləcək problemi vurğulamalıdır;
3. Qrupların maraqları ilə əlaqəli olmalıdır ki, hadisəni həll etməyə çalışan iştirakçılar lazımi informasiyaya malik olsunlar və həlli yollarını tapsınlar;
4. Tam olmalıdır. Onun təqdimatında həlli üçün tələb olunan bütün detallar əks olunmalıdır.

Vasitələr:

Lövə, iş vərəqləri, kağız, marker, video, televizor (motivasiya mərhələsi üçün).

Yarana biləcək problemlər:

- Hamının iştirak etməməsi;
- Arqumentlərin inandırıcı olmaması;
- Arqumentlərin qanunla əsaslanmaması;
- Düzgün nəticə çıxarılmaması.

4. BEYİN HƏMLƏSİ metodu

Beyin həmləsi metodu diskussiyanın sərbəst formasıdır. Onun əsas funksiyası iştirakçılar tərəfindən təklif edilən məsələlərin təhlili və müzakirəsi deyil, ideyaların mənşəyinin təmin edilməsidir.

Beyin həmləsi metodu əqli hücum da adlandırılır. Dinləyicilərdə yeni mövzuya maraq oyatmaq, habelə onların nəyi yaxşı (və ya pis) bildiklərini aydınlaşdırmaq məqsədilə bu metoddan istifadə olunur. Bu metoddan dinləyiciləri fəallığa həvəsləndirmək və konkret problemi həll etmək və ya suala cavab axtarmaq üçün istifadə olunur. Məsələn, təlimçilər vergi ödəyicilərinin hüququnun öyrənilməsinə «Sizcə, vergi ödəyicilərinin hüquqları pozulduqda kimlərə qarşı və hansı məsuliyyət tədbirləri həyata keçirilə bilər?» sualına «beyin həmləsi» yolu ilə başlaya bilərlər.

Şerti olaraq bu metod təfəkkürü iki hissəyə bölür: yaradıcı və tənqidi.

Yaradıcı – yeni ideyaların yaranmasına istiqamətləndirilir, stereotiplərdən və qadağalardan uzaq olmalıdır.

Kritik – yaranmış ideyaların seçilməsi və təhlili, ciddilik, real imkanların uçuğu.

Metoddan necə istifadə olunur?

• □ Hansı problem üzrə «beyin həmləsi» etmək istəyinizi müəyyənləşdirin. Onu çoxlu sayda müxtəlif cavabları olan sual şəklində formalaşdırın.

• □ Sualı hamı tərəfindən görünə biləcək şəkildə yazın.

• Məsələn, «Vergi qanunvericiliyində hansı dəyişikliklərin edilməsinə ehtiyac vardır?»

• Dinləyicilərdən fikirlərini söyləməyi xahiş edin. Onları iri hərflərlə yazın. Bunlar ayrıca sözlər və ya qısa ifadələr olmalıdır.

• Dinləyicilərə bildirin ki, «beyin həmləsi»ndə onların «həmlə»nin sonunadək bir-birinin fikirlərini şərh etmək və ya məlum fikirləri təkrar etmək ixtiyarı yoxdur.

• Dinləyiciləri həvəsləndirin, lakin onları çevrə boyu əyləşdirməyin və fikirlərini açıqlamağa məcbur etməyin – bu, ilk növbədə onların fəallığını azalda bilər.

• Rəylər yazıldığı məqamda onları qiymətləndirməyin. Mümkündürsə onların yazılı qeydiyyatını aparıb asın. Dinləyicilərin birindən xahiş edin. Çalışın qrupun fəallığını artırasınız. Sonra şəxsi fikrinizi bildirin.

• Hər hansı bir fikir aydın deyilsə, dinləyicidən onu izah etməyi xahiş edin və onun izahını versin. Dinləyicilərin bu izahla razı olub-olmamasını müəyyənləşdirin.

• Yeni bir təklif yazın. Çox vaxt qeyri-adi, gözlənilməz, ilk baxışdan sərsem təklif əhəmiyyətli və maraqlı olur.

• Fikirlər tükəndikdə, «beyin həmləsi»ni dayandırın. İndi siz bütün təkliflərə dinləyicilərdən onları şərh etməyi xahiş edərək baxa bilərsiniz.

Kreativ (*fərdin yaradıcılıq qabiliyyəti*) təfəkkür üç mərhələdən keçir:

1. İdeya təşəbbüsü.

2. İdeyanın təhlili və ya qiymətləndirilməsi.

3. İdeyanın seçilmiş vəziyyətə tətbiqi.

Əgər hər bir irəli sürülən ideya qiymətləndirmə ilə üzləşirsə, onda “analitik iflic” baş verir ki, bu da təklif axınının sayını azaldar.

Kreativ təfəkkür orada çiçəklənə bilər ki, o zaman bütün təklif olunan qərar variantları barədə qiymətləndirmə həyata keçirilmiş olsun.

Beyin həmləsi metodunun həyata keçirilməsinin beş əsas qaydası vardır:

1. Hər hansı bir tənqidin olmaması.

İdeyaların sərbəst axını o zaman baş verə bilər ki, irəli sürülən ideyalar tənqiddə məruz qalmasın. Təklif edilən ideyalara tənqidi yanaşmaq, onu dəyərsiz adlandırmaq, hər hansı bir jestlə tənqidi (çiyinləri çəkmək, qaşları qaldırmaq və s.) münasibət bildirmək olmaz,

2. İdeyaların həvəsləndirilməsi.

Gözəl və səmərəli müzakirələrin aparılması üçün kifayət qədər ideyanın yarandığına əmin olmaq üçün, qrup bilməlidir ki, hər birinin zəhməti qiymətləndiriləcəkdir. Keyfiyyətli ideyaların deyil, kəmiyyət baxımdan ideyaların daxil olması vurğulanmalıdır.

3. İştirakçıların hüquq bərabərliyi.

Hər bir iştirakçı bilməlidir ki, onun təklifinə baxılacaq. Qrupun bir və ya iki üzvünün hər hansı birinin üstün olduğunun qarşısının alınması üçün hər bir iştirakçının ardıcılıqla öz fikrini bildirilməsi sistemini qurmaq lazımdır. Bu prosedür prosesi bir qədər zəiflətsə də, daha formal etsə də bütün iştirakçıların prosesə qoşulması ilə kompensasiya edilir.

Elə bir an yarana bilər ki, iştirakçıların heç birinin fikrinə yeni ideya gəlməsin, bu halda təlimçi qrupu tövsiyələri və şərtləri ilə stimullaşdırma bilər.

4. Sərbəst ifadə etmək.

Maksimum sayda təklif almaq üçün heç bir məhdudiyyət qoymaq lazım deyil. Hər bir fikrə münasibət bildirilməlidir. Qeyri-professional və qeyri-praktik bir ideya da digərləri üçün stimullaşdırıcı ola bilər.

5. Bütün ideyaların qeydiyyatı.

Qeydiyyat təkə irəli sürülmüş təkliflərin fiksasiya edilməsi deyil, o həmçinin yenilərinin meydana gəlməsinə zəmin yaradır. Ona görə də hər bir ideyanı flipçatda, yazı taxtasında və b. yerlərdə, müəllifin dediyi qaydada yazmaq lazımdır. Bu ona görə lazımdır ki, düzgün ifadə edilə bilinməyən ideya onun düzəlişinə, digər fikirlərin yaranmasına səbəb ola bilər.

Təlimçiyə məsləhətlər:

1. Tapşırığın məqsəd və vəzifəsindən başlamaq lazımdır.

2. Tapşırıqların cavablandırılması üçün vaxtın verilməsi (dəqiqə, saat, gün və s. ola bilər) və ya yenilərinin siyahıya daxil edilməsi.

Tapşırığa başlamazdan əvvəl qaydaların görünən yerdən asılmasını məsləhət görürük.

Beyin həmləsi metodunun üstünlükləri:

1. Yaradıcı düşüncənin təşviqi.

2. Standart düşüncə sərhədindən kənara çıxma.

Beyin həmləsi elə metoddur ki, onu başa düşmək və tətbiq etmək asandır. O, yüksək texnoloji avadanlıq və uzunmüddətli təlim tələb etmir, onun nəticələrini qiymətləndirmək daha asandır.

Beyin həmləsi metodunun çatışmazlığı:

1. İştirakçıların yüksək səviyyədə tədbirə cəlb edilməsi.
2. Prosesin tam dolğun olmaması.

Beyin həmləsi treninqlərdə problemin həllində, qərarın qəbul edilməsində səmərəlidir. O, dinləmə vərdişlərini inkişaf etdirir, komandanın yaradılması üçün faydalı əlaqələndirici elementi inkişaf etdirir.

5. BEYNƏLXALQ KAFE (World Cafe) metodu

Bu metod “çay evini” xatırladan rahat yaradıcı şəraitdə təşkil olunur, bilik və ideya mübadiləsi, yeni fikirlərin formalaşmasına təkan verir.

Prosesin təsviri

Adətən, bu metod hər birisi 20-30 dəqiqə davam edən 3 ardıcıl raundlardan ibarətdir. Hər masa ətrafında 4-6 iştirakçı əyləşir və qabaqcadan müəyyən olunmuş sual üzərində müzakirələr aparır. Belə kiçik qruplarda müzakirələr effektiv olur, nəticələr isə sənədləşdirilir. 1-ci raunddan sonra hər bir masanın iştirakçıları (komanda liderindən başqa) digər masalara yaxınlaşır və fikirlərini bölüşürlər. Komanda liderləri isə əsas fikirləri cəmləyib yeni daxil olmuş iştirakçıların nəzərinə çatdırırlar. Bir neçə raunddan sonra nəticələr toplanılır, bütün qrupa təqdim olunur və plenar sessiya zamanı müzakirə olunur.

“World café” metodu müəyyən sayda qruplarla effektiv işləyir, buraya 15 nəfərə yaxın iştirakçı cəlb olunur. Bu metod araşdırma tələb edir. Əgər qoyulmuş məsələnin həlli qabaqcadan bəlli olarsa, onda bu metoda müraciət olunmur. “World café” metodu həmçinin icra tələb edən detallı planlaşdırma zamanı da tətbiq edilmir.

6. DEBAT metodu

Debat - özündə mübahisə, hər hansı bir mövzu ilə bağlı müzakirəni birləşdirən çəkişmə fəaliyyətidir.

Debat interaktiv və müxtəlif əks tərəflərin təmsilçilərindən ibarət müzakirə metodudur. Debat yalnız nəticəni təhlil edən deduktiv əsaslandırmadan, nəyinsə doğru olub-olmadığını müəyyən edən mübahisədən və inandırma taktikasından ibarət ritorikadan fərqli olaraq, daha geniş anlayışı özündə əks etdirir. Debatda məntiqi davamlılıq, faktların dəqiqliyi və auditoriyaya emosional müraciət inandırma üçün

mühüm rol oynayır və məsələni daha üstün kontekstdə və çərçivədə, daha mahircəsinə əsaslandırma bilən tərəf digərini üstələyir. Debatda faktlardan daha çox tərəflərin öz aralarında gəldiyi konsensus və ya bircə formal nəticəyə gəlmə əsas rol oynayır. Formal debat yarışlarında, tərəflərin hər biri üçün keçərli müəyyən qaydalar və çərçivə mövcud olur.

Bir incəsənət metodu kimi debatın əsas məqsədi istənilən mövqedə opponentlə bərabər şərtlər altında rəşional şəkildə müzakirə aparmaq bacarığının aşılmasıdır.

Debatın əsas fərqli xüsusiyyəti: diskussiyanın bu növü qoyulmuş məsələyə birmənalı “bəli” və ya “xeyir” cavabının verilməsini tələb edir. Belə ki, bir qrup (təsdiq edən) müsbət cavabın lehinədir, digər qrup (inkar edən) mənfi cavabın lehinədir. Hər bir qrupun içində daha 2 kiçik qrup yaradıla bilər. Birinci kiçik qrup arqumentlər təqdim edir, digəri isə ona əks arqument fikirləşir. Münsiflərin üzvləri və ya hakimlər müəyyən edilmiş meyarlar üzrə arqumentləri və əks arqumentləri qiymətləndirir, onları hərtərəfli təhlil edirlər.

Qrupların öz çıxışlarını hazırlamaq imkanları vardır. Burada daha zəruri məsələ ondan ibarətdir ki, əks arqumentlər söylədikdən sonra dərhal yox, müəyyən vaxtdan sonra arqumentlər söylənir.

Burada əsas məqsəd iştirakçıları gələcəkdə əhəmiyyətli müzakirələr aparma və problemlərin həlli üçün qərar qəbul etmə bacarıqlarına alişdırmaqdır.

Debatlar üçün vacib şərt mövzunun seçilməsidir. Arqumentlərin və əks arqumentlərin düzgün qiymətləndirilməsi üçün meyarların düzgün müəyyən edilməsi zəruridir. Həm də elə bir şərait yaradılmalıdır ki, münsiflər heyətinin işi açıq və obyektiv olsun.

7. DƏYİRMİ MASA metodu

Bu metodun məqsədi:

- dinləyicilərə qarşılıqlı bərabər şərait yaratmaqla qoyulan məsələlərin (mövzunun) sərbəst, heç bir rəqlament qoyulmadan müzakirəsinin təmin olunması;
- problemin müxtəlif aspektlərini görmək şərti ilə məsələlərin sistemli, problemlı müzakirəsi.

Dəyirmi masanın atributları aşağıdakılardır:

- onun keçirilməsi üçün auditoriyanın hazırlanması: iş yerləri elə simmetrik qurulmalıdır ki, dinləyicilər bir-birilərini görmüş olsunlar;
- “sərbəst mikrofon” prinsipinin praktik tətbiqi;

- “dəyirmi masa” iştirakçılarının cavab verməsi üçün suallar fondunun yaradılması;
- daxil olan informasiyanın qəbulu və emalı üçün texniki vasitələrin mövcudluğu (zərurət yarandığı təqdirdə).

“Dəyirmi masa”nın keçirilməsi mərhələlərinin variantları:

Variant “A”

1. Təlimçinin qısa giriş sözü.
2. “Dəyirmi masa” iştirakçılarının qısa giriş məlumatlarının dinlənməsi.
3. Auditoriyalardan daxil olan sualların “dəyirmi masa” iştirakçlarına çatdırılması.
4. Diskussiyanın yaradılması.
5. Müzakirə predmeti üzrə mövqələrin razılaşdırılması.

Variant “B”

1. Tematikanın və iş qaydasının razılaşdırılması məqsədilə auditoriyada iştirakçılar arasında blitssorğunun keçirilməsi.
2. İşin qaydasının və xarakterinin dəqiqləşdirilməsi.
3. Qoyulan məsələlər üzrə sorğuların cavablandırılması.
4. Auditoriyadan çıxış edənlərin fikirlərinin dinlənməsi.
5. Diskussiya zamanı problemin düzgün həllinin tapılması.

Variant “C”

1. Problemin göstərilməsi, təqdim edilməsi (İKT vasitəsilə).
2. “Dəyirmi masa” iştirakçılarının təqdim edilməsi, problemə münasibətinin dinlənməsi.
3. Auditoriyanın mövqeyinin öyrənilməsi üçün “sərbəst mikrofon”un verilməsi (işə salınması).
4. Müzakirə.
5. “Təmas nöqtəsi”nin tapılması və mövqələrin razılaşdırılması.

Bu metod ilə məşğələnin keçirilməsi üçün “dəyirmi masa” iştirakçılarını məşğələ zamanı daxil olmuş problemlə məsələlərin həlli qaydalarını izah etmək lazımdır.

Sonda “dəyirmi masa”nın işi üzrə yekunlaşma aparılır, onun iştirakçılara arzular bildirilir.

8. DİSKUSSIYA metodu

Diskussiya təlimçi ilə iştirakçı arasında biliklərin, ideyaların və ya fikirlərin sərbəst verbal mübadiləsidir. Diskussiya müxtəlif əks fikirlərin aydınlaşdırılması və iştirakçıların sosial aktivliyinin stimullaşdırılması alətidir.

Diskussiyanın aşağıdakı formaları vardır:

- a) yaradıcı, problemə yaradıcı xarakter münasibəti;
- b) interaktiv, kollektiv, problemin müzakirəsinin qrup xarakteri.

Yanaşma.

Diskussiya bir təlim metodu kimi adi söhbətdən fərqlənir: söhbət bir qayda olaraq, bir neçə mövzunu əhatə edir, məhdudluğu və strukturu yoxdur.

Diskussiya, treninq metodu kimi, bir mövzu və məsələ ilə əhatə olunmasına meyllidir və müəyyən edilmiş qaydada qurulur.

Hər bir iştirakçının özünün problemə baxışı olmalıdır və digərlərinin baxışına hörmətlə yanaşılmalıdır. Digərlərinin danışıqlarını kəsmək istisna edilir.

Diskussiya açıq forumdan fərqlənir. Bir qayda olaraq, açıq forum daha mübahisəli məsələlərin müzakirəsinə həsr olunur və bütün iştirakçıların dinləmələrinə imkan verir.

Diskussiya o zaman baş tutmuş hesab edilir ki, bütün iştirakçılar ümumi məqsədə nail olmağa çalışmış olsunlar.

Diskussiya o zaman səmərəli ola bilər ki, iştirakçıların müəyyən baza bilikləri olmuş olsun. Bu əldə edilmiş, təcrübəyə əsaslanan, təlimat vasitəsilə ötürülən və ya proqram zamanı təqdim edilən informasiya əsaslanan biliklər ola bilər.

Məsələn, qrupa yeni prosesi təqdim etdikdən sonra, iştirakçılar sərbəst olaraq bu prosesin həyata keçirilməsi zamanı üzləşəcəyi çətinliklər və ya qeyri-müəyyənliklər barədə diskussiya yarada bilərlər.

Məsləhətlər və metodlar

1. Vaxt bölgüsü və hazırlıq.

İlk növbədə, müəyyən edilmiş vaxt ərzində seçilmiş mövzunun hansı aspektlərini müzakirə etmək mümkündür. Hər bir vaxt çərçivəsi diskussiya başlamazdan əvvəl iştirakçıların diqqətinə çatdırılmalıdır. Bu diskussiyanı canlandırır və müəyyən nəticələr əldə etməyə imkan verir.

2. Planlaşdırma.

Qabaqcadan diskussiyanın bütün aspektlərini planlaşdırmaq mümkün deyil, lakin mövzunun təxmini eskizini hazırlamaq mümkündür. O, -

- mövzu və bununla əlaqədar olan iştirakçılarla tanış etməlidir;
- diskussiyanın həddini müəyyən edir. Burada hansı məsələlərə toxunula bilər, toxunula bilməz;
- diskussiyanın məqsədini nümayiş etdirməlidir;
- diskussiyanın mövzusunə toxunula bilən hər bir əlavə informasiyanı təqdim etməlidir;

- diskussiyanı nəzarətdə saxlamaq üçün bir sıra əsas suallara malik olmalıdır.

Təlimçiyə məsləhət:

1. Diskussiyanı düzgün istiqamətləndirmək və münbit mühit yaratmaq.
2. Diskussiya keçirilən zaman hər bir təlimçinin rolu vasitəçinin roluna bənzəyir. O, diqqətlə qrupu açıq suallar vasitəsilə diskussiyaya cəlb etməlidir.
3. Fikir mübadiləsi başlanan zaman təlimçi əmin olmalıdır ki, heç kim mövzunu öz təsir dairəsinə salmamış və diskussiyanı başlamaq olar.
4. Əgər gətirilmiş dəlillər qeyri-müəyyən və şübhə doğurursa, təlimçi bu zaman daha dəqiq və arqumentləşdirilmiş dəlillərin gətirilməsini tələb edə bilər.
5. Qrup tərəfindən verilən töhfənin qiymətləndirilməsi təlimçinin vəzifəsinə daxil deyildir. Lakin, o əmin olmalıdır ki, müzakirə olunan məsələlər mövzuya aiddir.
6. Diskussiyanın sonunda təlimçi əldə edilmiş təklifləri və nəticələri ümumiləşdirməlidir.

Diskussiya metodunun üstünlükləri:

1. Biliklərin və anlaşılanların nümayiş etdirilməsi.
2. Biliklərin aktiv olaraq ötürülməsi..
3. Aktiv qarşılıqlı əlaqə.

Diskussiya metodunun çatışmazlıqları:

1. Mövzudan kənarlaşmanın mümkünlüyü.
2. Qrupdan güclü asılılıq.
3. Düzgün olmayan mövqedə təsdiq edilmə imkanları.

Beləliklə, diskussiyanın keçirilməsinin aşağıdakı mərhələləri vardır:

I mərhələ: giriş.

II mərhələ: qruplarda problemin müzakirəsi.

III mərhələ: konstruktiv dialoq.

IV mərhələ: müzakirənin nəticəsi.

9. DISPUT metodu

Disput (mübahisə edirəm, mühakimə yürüdürəm) öz nöqtəyi-nəzərini təsdiq etmək, digər tərəf üzərində qələbə çalmaq məqsədilə hər hansı bir məsələnin və ya problemin müzakirəsidir.

Disput:

- müəyyən və son qərar qəbul edilməsi zərurəti yaratmayan həyati əhəmiyyət kəsb edən məsələlərin və problemlərin müzakirəsinə yönəldilir;
- biliklərin motivasiyasının "zəiflənməsinin" qarşısının alınması üsuludur;
- biliklərin əldə edilməsinə yönəldilir və fikirlərin, mövqələrin toqquşması prosesində kommunikativ və dialoq bacarıqlarının və vərdislərinin yaranmasıdır;

- anlayışların və dəlillərin təhlil edilməsinə, öz baxışlarını müdafiə etməyə və digər şəxslərə inandırmağa çalışmağa imkan verir;

- əks mövqələrin güclü və zəif tərəflərini müəyyən etməyi, bir tərəfin mövqeyinin dəstəklənməsini və digər tərəfin mövqeyinin səhv olmasını sübutlarla təqdim etməsini öyrədir;

- həqiqət naminə səhv mövqələrin inkar edilməsi cəsarətini öyrədir.

Disputun mərhələləri:

I mərhələ: giriş.

- auditoriya öz mövqeyini müdafiə edən 2-3 qrupa bölünür;
- hər bir qrup iştirakçıların rolunu müəyyən edir;
- problem (mövzu) formalaşdırılır;
- mübahisənin əsas məsələləri qeyd olunur;
- müxtəlif fikirlər səsləndirilir;
- disputun keçirilməsi qaydaları və şərtləri, reqlamenti müəyyən edilir;
- zəruri didaktik material paylanır;
- problem məsələ problem vəziyyətə çevrilir.

II mərhələ: qruplarda müzakirə

Disputun iştirakçıları:

- lider (hər bir iştirakçıya öz fikrini bildirməyə imkan verir, etik normalara riayət edilməsinə nəzarət edir, qoyulmuş məsələlərdən kənarlaşmağa imkan vermir);

- ideya müəllifi (özünün fikirlərini söyləyir və irəli sürülən ideyaları korrektə edir, orijinal tezisi qeyri-şərtsiz və fəal dəstəkləyir);

- funksioner (materialı emal edən disput iştirakçısıdır);

- müxalif (bəli, lakin ... prinsipi ilə hərəkət edir, daxili əkslikləri başa düşən, əks tərəfi dəstəkləyir, lakin onun daxili uyğunsuzluğunu və həssaslığını başa düşür, rəqibin kontrargumentlərinin qarşısını alır);

- tədqiqatçı-analitik (məntiqi uyğunsuzluğu aradan qaldırır).

Qrup didaktik materialı öyrənir və rəqibə 2-3 çətin sual hazırlayır.

III mərhələ: idarə mübahisə

I qrup:

- təsdiqlənmiş iddiaların irəli sürülməsi;
- Təsdiq edənlərin mövqeyin arqumentləşdirilməsi.

Yekunun ifadə.

II qrup:

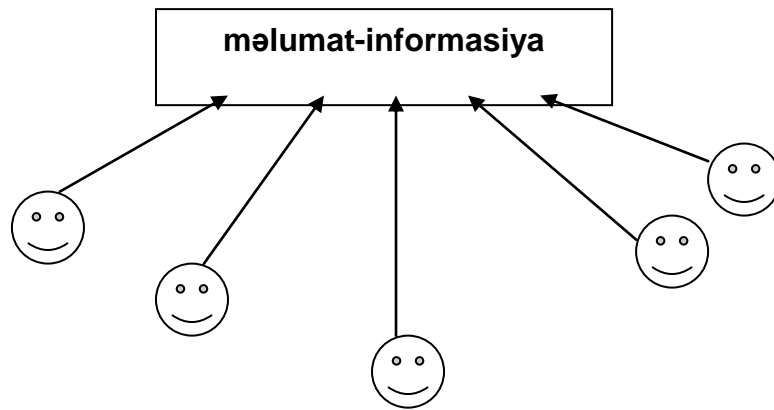
- kontr-təsdiqləmə;

- kontrarqumentlər və dəlillər;
- təsdiq edilmişin kontr-ifadəsi.

Çətin suallar mübahisəni “qızıqsdıran” vasitə kimi.

IV mərhələ: nəticə

- mövqeləri yaxınlaşdırmaq mümkün oldumu?
- bəzi ümumi nəticəyə gəlmək mümkün oldumu?
- iştirakçıların fikrincə təsdiq edilmişlər qərarlarda səhv mövqelər aşkar oldumu?
- əsassız, təhrif edilmiş fərziyyələr, terminlərin düzgün olmayan təfsiri yarandı mı?
- mübahisələri kobud müdaxilə, öz mövqeyini əsassız təqdim etmək faktı var idimi?
- mübahisə predmetinə vaxt baxımından yenidən qayıtmağın ehtiyac varmı?



10. KİÇİK QRUPLARDA (KOMANDADA) İŞ metodu

Kiçik qruplarda (komandada) iş - müxtəlif kiçik qrup halında formalaşmış, ümumi məsələlərin, həmçinin təlimçi tərəfindən təqdim edilmiş xüsusi məsələlərin həllini nəzərdə tutan təhsil – dərkətmə fəaliyyətinin təşkili formasıdır.

Qrup halında işləmək dinləyicilər arasında razılaşdırılmış qarşılıqlı əlaqəni, qarşılıqlı məsuliyyəti və əməkdaşlığı stimullaşdırır.

Qrup halında işlərin təşkili:

- tədris qrupları bir neçə xırda qruplara bölünür: 3 nəfərdən 6 nəfərədək.
- hər bir qrup öz tapşırığını alır. Tapşırıq hər bir qrup üçün həm eyni, həm də fərqli ola bilər.
- hər bir qrupun tərkibindəki iştirakçılar arasında rollar bölünür.
- qrupda məsələlərin həlli prosesi fikir mübadiləsi və qiymətləndirmə əsasında həyata keçirilir.

Təlimçinin funksiyaları:

- yerinə yetiriləcək tapşırığın məqsədinin izahı;

- dinləyiciləri qruplara bölmək;
- qruplar üçün tapşırıqların paylanması;
- qrup halında işin gedişinə nəzarət;
- növbə ilə qruplarda iştirak (bu halda təlimçi yeganə mümkün cavab kimi öz fikrini təqdim etməməli, onları aktiv olaraq axtarışa və düşünməyə cəlb etməlidir);
- yerinə yetirilmiş tapşırıqla əlaqədar qrup tərəfindən təqdim edilmiş hesabatdan nəticə əldə etmək.

Qrup halında işin üstünlükləri:

- *qrupun "gözü çoxdur"*. Hər bir iştirakçı digərlərinin nöqtəyi-nəzəri ilə özünü və öz problemini görə bilir.
- *qrup fərdin hərəkətinə ictimai reaksiyanın mikromodelidir*. Hər bir iştirakçı digər insanlarla (iştirakçılarla) münasibətləri formalaşdırır. Onların səmərəsizliyini və dərk etmə qabiliyyətini gördükdə, özünün qarşılıqlı münasibətini dəyişməyə cəhd edə bilir.
- *hər bir qrupda məsul şəxs var*. Hər bir şəxs özünü hərtərəfli görə bilir, öz hərəkətini idarə edə bilir, məsələyə münasibətini bildirdiyi zaman həmkarları tərəfindən müdafiə edilə bilir.
- *qrup problemin həlli istiqamətində canlı ünsiyyət və təcrübə mübadiləsini yaradır*.

11. KONKRET HALLARIN TƏHLİLİ metodu

Konkret halların təhlili – dinləyicilərin təhsil - dərk etmə fəaliyyətinin aktivləşməsinin səmərəli metodudur.

Halların bir neçə növü vardır:

- *Problemin vəziyyəti özlüyündə real problemlə vəziyyətin təsviridir*. Öyrənənlərin məqsədi vəziyyətdən çıxış yolunu tapmaq və ya vəziyyətdən çıxış yolunun olmaması qənaətinə gəlməkdir.

- *Halların qiymətləndirilməsi çıxış yolu tapılmış vəziyyəti təsvir edir*. Öyrənənlərin məqsədi qəbul edilmiş qərarların tənqidi təhlilini aparmaq, təqdim edilmiş hallar üzrə rəy verməkdir.

- *Halların təsviri real vəziyyəti təqdim edir və onun yaranması səbəblərini izah edir, həlli proseduru təsvir edir*. Öyrənənlərin məqsədi bütövlükdə vəziyyəti qiymətləndirmək, onun həlli yollarını təhlil etmək, sualları formalaşdırmaq, razı olub-olmamasını bildirməkdir.

- *Halları qabaqlamaq əvvəllər qəbul edilmiş qərarları təsvir edir. Bu halda vəziyyət məşq xarakteri daşıyır, bu və ya digər mövzunun şəklini təsvir edir*. Öyrənənlərin məqsədi mövcud vəziyyətləri, qəbul edilmiş qərarları təhlil etmək, öyrənilmiş nəzəri biliklərdən istifadə etməkdir.

Konkret halların təhlili aşağıdakı tələblərə cavab verməlidir:

- qarşıya qoyulmuş məqsədə uyğun olmalıdır;
- müvafiq çətinlik səviyyəsi olmalıdır;
- real həyatın bir neçə aspekti şəkillə təsvir edilməlidir;
- tez köhnəlməməlidir;

- tipik vəziyyətlər şəkillə təsvir edilməlidir;
- analitik düşüncə inkişaf etdirilməlidir;
- diskussiyaya imkan yaratmalıdır.

Bu metodun tətbiqi zamanı problemlə vəziyyətə dair informasiyanı əhatə edən bir ssenari təqdim edilir.

Ssenari:

- mövzu ilə bağlı zəruri olan məsələlərin və ya proseslərin gerçək və həqiqətəbənzər təsvirini verir;

- qrup iştirakçıları üçün maraqlı və cəlbedici olur;
- mövzuya dair əsas bilikləri əhatə edir;
- hər hansı bir vəziyyətin çoxşaxəli şərhini və ya izahı üçün şərait yaradır;
- problemin həlli üçün bir neçə səmərəli çıxış yolu tapılmasını təmin edir.

“Konkret halların təhlili” metodu aşağıdakı nəticələrin əldə edilməsinə imkan verir:

- tənqidi təhlillər aparmaq və problemi həll etmək qabiliyyətini artırır;
- mürəkkəb vəziyyətlərdə qərarverməni və düşüncəyə əsaslanan təcrübələri stimullaşdırır;
- iştirakçıları motivasiya edir və müstəqil öyrənmə üçün zəmin yaradır.

“Konkret halların təhlili” üsulunun növlərindən biri də “case study” üsuludur.

“Case study” metodu konkret hadisənin araşdırılması, hadisənin təhlili, qavranılması, səhvlərin müəyyənləşdirilməsi və həlli vasitəsilə tənqidi təfəkkürü stimullaşdıran tədqiqatlara əsaslanır. Təlimçi dinləyicilərə həyatda tez-tez baş verən maraqlı situasiyaları və ya auditoriyada ciddi müzakirəyə ehtiyacı olan problemləri nəzərdən keçirməyi təklif edə bilər.

Keys metodundan istifadə iqtisadiyyat-elm və biznes-elm sahələrinin öyrənilməsində daha geniş yayılmışdır.

Keys real vəziyyətin təsviri və ya “mövcud vəziyyətin şəklidir”.

Yanaşma

Keyslər metodunun tətbiqinin üç əsas variantı mövcuddur:

1. Problemin diaqnostikası.
2. Bir və ya bir neçə problemin diaqnostikası və iştirakçılar tərəfindən onların həll edilməsi.
3. Problemin həlli və onun nəticələri ilə əlaqədar qəbul edilmiş qərarların qiymətləndirilməsi.

Bu metod vasitəsilə aşağıdakı bacarıqların formalaşdırılmasına nail olmaq mümkündür:

- hadisənin səmərəli həlli yollarını araşdırmaq;
- məntiqi düşüncəni inkişaf etdirmək: təhlil etmək, səhvləri müəyyənləşdirmək;
- hadisənin səbəbinin həlli vasitəsilə tənqidi təfəkkürü inkişaf etdirmək;
- tədqiqatçı bacarıqlarını aşılamaq;

- məlumatı sistemləşdirmək;
- nəticə çıxarmaq və əsaslandırmaq.

“Case study” metodu aşağıdakı alqoritm üzrə həyata keçirilə bilər:

1. Təlimçi tərəfindən hadisənin seçilməsi.
2. Təlimçi tərəfindən nəzərdən keçirilən problemə dair vəziyyətin praktikumunun hazırlanması.
3. Vəziyyətlərdən hər biri keys formasında ayrıca kartda yazıla bilər.
4. Dinləyicilər 4-5 nəfərdən ibarət qruplara bölünür.
5. Dinləyicilər vəziyyəti tədqiq edir və öz münasibətini bildirir.
6. İştirakçılar öz şəxsi və subyektiv qavrayışlarına əsasən həll yollarını ifadə edirlər.
7. Təlimçi vəziyyətlə bağlı münasibətləri nəzərdən keçirir, onu konspektləşdirir, ümumiləşdirir və sistemləşdirir.
8. Dinləyicilər vəziyyətlə bağlı son qərarını verirlər.
9. Qruplarla iş bitdikdən sonra auditoriyada ümumi müzakirə başlanır.
10. Sonda dinləyicilər hadisənin həlli üzrə son qərar verirlər, başqa situasiyalar üçün də yararlı olan nəticələr əldə edirlər.

Bu metodun tətbiqi zamanı bir sıra çətinliklər yarana bilər ki, təlimçi onların aradan qaldırılmasına əvvəlcədən hazır olmalıdır:

- hamının iştirak etməməsi;
- arqumentlərin inandırıcı olmaması;
- arqumentlərin qanunla əsaslanmaması;
- düzgün nəticənin çıxarılmaması.

Keysin yaradılması üçün 5 mərhələ zəruridir:

1. Keys mənbəyinin axtarışı;
2. Keys üçün məlumatların yığılması;
3. Keysin məzmununun maketləşdirilməsi;
4. Keysin auditoriyada aprobasiyası;
5. Keysin həyati tsikli.

Keyslərin aşağıdakı növləri vardır:

1. Praktik keyslər.
2. Öyrədici keyslər.
3. Elmi-tədqiqat keysləri.

Keys müxtəlif formalarda təqdim edilə bilər: hər səhifədə bir-neçə cümlədən bir-neçə səhifədək. Nəzərə alsaq ki, bu keyslər ilk dəfədir istifadə olunur, böyük keyslər kiçik keyslərə nisbətən dinləyicilərdə müəyyən çətinliklər yarada bilər. Keys hər hansı bir vəziyyəti və ya problemi əhatə edə bilər.

Təlimçi keys üsulu ilə problemin müzakirəsinə rəhbərlik edir. Keyslər müxtəlif formalarda dinləyicilərə təqdim edilə bilər: çap olunmuş vəziyyətdə, video, audio, multimedia formasında və s.

Bu təlim metodunda təlimçi aşağıdakı vasitələrlə nəzarəti həyata keçirə bilər:

- işin (tapşırığın) artırılmasını və azaldılmasını;
- qrupun hərəkətinin müəyyən edilmiş çərçivəyə salınması (məsələn, “əlavə informasiyadan istifadə etməyə ehtiyac yoxdur” və ya “qrup əlavə axtarışlar etməyə səy göstərməlidir”);
- tapşırığın yerinə yetirilməsinə tələblərin genişləndirilməsi və ya məhdudlaşdırılması;
- təzyiqin artırılması və ya azaldılması, qruplar arasında yarışa təşəbbüs yaratmaq, gözlənilməz elementlərin tətbiqi və s. Tapşırığın sonunda qrup öz hərəkətlərini müzakirə etməli və alınmış təcrübəni ümumiləşdirməlidir.

Tədris prosesində təlimçinin və dinləyicinin keys texnologiyasının tətbiqi çoxvariantlı ola bilər.

Problem vəziyyətinin yaradılması üçün keys mühazirədən əvvəl, tədris materialının və mövzunun öyrənilməsinədək dinləyicilərə paylanır. Bu mətn problem vəziyyətin formalaşmasına xidmət edir, mövcud bilikləri aktuallaşdırır, onları sistemləşdirir və öyrəniləcək material üçün motivasiya nöqtəsini müəyyən edir. Bu variant “*Bilirəm – bilmək istəyirəm – yenisini bildim*” metodu ilə sıx əlaqəlidir.

Keys həm də mövzunun sərbəst öyrənilməsinə xidmət edə bilər. Bu variantda o daha həcmli olmalıdır, bu halda dinləyicilərin fəaliyyət istiqaməti nəzərə alınmalıdır. Suallar həm keysin, həm də tədris materialının məzmununa uyğun olmalıdır. Bu variantda dərslilər, internet məlumatları dinləyicilər üçün əlavə material (ədəbiyyat) rolunu oynamalıdır.

Keys-vəziyyət mətni dinləyicilərə öyrənilən materialın müqayisəsi və təhlili, mühazirəyə inteqrasiyası, təlimçi tərəfindən söylənilən məruzəsinin daha tez qavranılması üçün həm məşğələdən qabaq, həm də auditoriyadan kənar çalışmaq üçün paylanmalıdır.

İştirakçıların rolları

Görüləcək işin fazası	Təlimçinin hərəkətləri	Dinləyicinin hərəkətləri
Məşğələyə qədər	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keysi seçir. 2. Dinləyicilərin hazırlaşması üçün əsas və əlavə materialları müəyyən edir. 3. Məşğələnin ssenarisini hazırlayır. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keysi və təklif edilən ədəbiyyat siyahısını alır. 2. Məşğələyə fərdi qaydada hazırlaşır.

Məşğələ zamanı	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keysin qabaqcadan müzakirəsini təşkil edir. 2. Qrupu daha kiçik qruplara bölür. 3. Kiçik qruplarda müzakirəyə rəhbərlik edir, dinləyiciləri əlavə məlumatlarla təmin edir. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keysin və problemin başa düşülməsini dərinləşdirən suallar verir. 2. Qərar variantlarını hazırlayır və digərlərin fikirlərini diqqətə alır. 3. Qərarların qəbul edilməsində iştirak edir.
Məşğələdən sonra	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinləyicilərin işini qiymətləndirir. 2. Qəbul edilmiş qərarları və qoyulmuş sualları qiymətləndirir. 	Məşğələ barədə yazılı hesabat hazırlayır.

Məsləhətlər və metodlar

1. Uyğun materialın seçilməsi.

Keys metodu üçün seçilmiş materiallar iştirakçıların gündəlik həyatda üzləşə biləcəyi realiaqları (vəziyyətləri) əks etdirməlidir. Keyslərdəki materiallar o həddə olmalıdır ki, o iştirakçıları əlavə informasiya ilə yükləməsin. Əlavə məlumatları sonradan da təqdim etmək olar. Bu qrupun tələbinə əsasən və ya avtomatik ola bilər.

2. Alternativlərin olması.

Seçilmiş sual geniş olmalıdır, iştirakçıların ixtisaslaşmasının bütün tərəflərini əhatə etməlidir və müxtəlif həlli yolları olmalıdır. Bu metodda bir düzgün variantın olması daha az səmərə verə bilər.

3. Qrupda iştirakçıların sayının az olması.

Qrup nə qədər böyük olarsa verilən tapşırıqın həcmi də böyük olar. Keys metodu ilə optimal nəticənin əldə edilməsi üçün qrupda on nəfərə qədər iştirakçının olması məqsədəuyğundur. Əgər qrup böyük olarsa, onu daha kiçik qruplara bölmək lazımdır. Bu zaman yarış elementini də tətbiq etmək olar, hər bir qrupa problemin öz rəqibindən daha tez həll edilməsinə təklif etmək lazımdır.

Keys metodunun üstünlükləri

1. Realizm.
2. Təzyiqin minimallaşdırılması.
3. Qarşılıqlı əlaqə fəallığı.

Keys metodunun çatışmazlığı

1. Yanlış fikirlərin yaranması.
2. Nəticələrin olmaması.
3. Doğruya uyğunluğu.

12. MÖVZULARIN QABAQCADAN SƏRBƏST ÖYRƏNİLMƏSİ metodu

Mövzuların qabaqcadan sərbəst öyrənilməsi – mühazirələrdə və digər auditoriya məşğələlərində yeni materialların təlimçi tərəfindən təqdim edilənədək dinləyici tərəfindən öyrənilməsidir.

Mövzuların qabaqcadan sərbəst öyrənilməsinin iki forması vardır:

1. Təcrübi xarakterli tapşırıqların qabaqcadan öyrənilməsi.

Yeni mövzunu öyrənməzdən əvvəl dinləyiciyə onun təcrübədə müşahidə edilməsi təklif olunur. Bu təlimçiyə dinləyicinin təcrübəsinə arxalanmasına, dinləyiciyə isə nəzəri materiala marağın yaranmasına imkan verir.

2. Nəzəri xarakterli tapşırıqların qabaqcadan öyrənilməsi.

Nəzəri materialların öyrənilməsinədək dinləyici sərbəst olaraq ayrı-ayrı mövzuları, məsələləri, əlavə ədəbiyyatı öyrənir. Məsələn, mövzu üzrə sənədli materialların təhlili, sahə üzrə təcrübə məlumatlarının hazırlanması, professional fəaliyyətin həyata keçirilməsi məqsədi ilə metodiki işlərin və məsləhətlərin öyrənilməsi.

Sərbəst işlərin qabaqcadan öyrənilməsinin xüsusiyyətləri:

- Dinləyicilər (xüsusi ilə ilkin hazırlıq kursları üzrə) sərbəst tədris işinə, praktiki cəhətdən professional fəaliyyətə hazır deyillər, buna görə də işlərində kifayət qədər müvəffəqiyyət qazana bilmirlər.

- Mövzuların qabaqcadan sərbəst öyrənilməsi o zaman səmərəli ola bilər ki, dinləyicinin tədris materiallarının əldə edilməsi imkanı olsun. Əgər dinləyici sərbəst olaraq mənbələrlə işləyə bilmirsə, bu onun üzərinə düşən işin layiqincə yerinə yetirməsinə imkan vermir.

Sərbəst işlərdən istifadə edilməsinin səmərəliliyi hər bir insanın şəxsi keyfiyyətindən asılıdır. Bununla əlaqədar refleksiya xüsusi yer verilir.

Refleksiya – insanda aktiv prosesə meyli yaradan, onun şəxsi və professional inkişafının təkmilləşdirilməsinə kömək edən, daxili psixoloji amillərin və vəziyyətin formalaşmasına şərait yaradan dərk etmə prosesidir.

Professional təhsilin nəzəri və təcrübə təhlili onu göstərir ki, dinləyicilər tərəfindən sərbəst işlərin qabaqcadan öyrənilməsi tədrisin keyfiyyətinə yüksək təsir edən amillərdən biridir.

Sərbəst işlərin yerinə yetirilməsi prosesində kifayət qədər biliyə, təcrübəyə və səriştəyə şərait yaranır, müasir vəziyyəti təhlil etmək, dərk etmək və qiymətləndirmək bacarığı formalaşır, nəzəriyyə ilə təcrübənin vəhdəti əsasında məsələlərin professional həlli istiqamətində bilik yaranır ki, bu da müasir peşənin müvəffəqiyyətlə mənimsənilməsinə təmin edir.

13. PROBLEMİN ÖYRƏNİLMƏSİ metodu

Problemin öyrənilməsi – tədris məşğələlərinin elə təşkili formasıdır ki, təlimçinin rəhbərliyi ilə problem vəziyyətlər yaradılır, dinləyicilər tərəfindən problemin həll edilməsinə fəaliyyət istiqamətləndirilir və nəticədə professional biliklərin, düşüncənin, vərdişlərin yaranmasına yaradıcı münasibət formalaşır.

Problemin öyrənilməsinə alternativ kimi evristik öyrənmə (müsaibə ilə) çıxış edir.

Problemin öyrənilməsinin əsas texnologiyası problem vəziyyətin anlaşılmasını və onun təhlilini nəzərdə tutur.

Problem vəziyyət - dərk etmə çətinliyi yaşayan insanın psixi vəziyyətidir, bu insanın özünə verdiyi sualların əkslikləridir. Bu cür vəziyyətlərin həlli nəticəsində dinləyici özündə yeni bilikləri formalaşdırır, onlarla hərəkət etməyi bacarır, məsələlərin həll edilməsinin ümumi prinsiplərini mənimsəyir.

Bu və ya digər problem vəziyyətlərin mövcudluğunun əsas meyarlarını hazırkı öyrənmə mərhələsində dinləyicilərdə yaranmış təsvirin, biliyin, bacarığın və vərdişlərin əksliklərinin prinsipini təşkil edir. Bu cür əksliklərin həll edilməsi vasitəsi ilə biliklərin dərinədən öyrənilməsi və mənimsənilməsi baş verir, insanın əqli inkişafı formalaşır.

Problemlə öyrənmənin əsas şərtləri aşağıdakılardır:

- Problemin mahiyyətinə marağın artırılması;
- Yaranmış problemlə bağlı işin öhdəsindən gəlinməsinin təmin edilməsi bacarığı;
- Həll edildiyi zaman alınmış informasiyanın əhəmiyyətliyi, professional işdə zəruriliyi.

Problemin öyrənilməsi o zaman müsbət nəticə verə bilər ki, bu zaman təlimçi ilə dinləyici arasında ünsiyyət səmərəli olsun, dinləyici öz fikirlərini və baxışlarını sərbəst ifadə edə bilsin, təlimçi tərəfindən rəğbətlə qarşılansın. Nəticədə, dialoq formasında ünsiyyət dinləyicinin təfəkkürünün, düşüncə aktivliyinin yaranmasına istiqamətləndirilmiş olacaqdır.

Problemin öyrənilməsinin əsas vəzifələri:

- 1) Dinləyicilərin təfəkkürünün, qabiliyyətinin, yaradıcılıq qabiliyyətinin inkişafı;
- 2) Aktiv axtarışlar zamanı əldə edilmiş bilik və bacarıqların dinləyicilər tərəfindən mənimsənilməsi və problemin sərbəst həlli. Nəticədə bu bacarıq və biliklər ənənəvi tədris formasından da mükəmməl olur.
- 3) Qeyri-professional problemlərin görməsini və həll edilməsini bacaran dinləyicinin şəxsi yaradıcılığının tərbiyə edilməsi.

Problemin öyrənilməsinin üç üsulu vardır:

- 1) Problemin ifadə edilməsi (təlimçi problemi qoyur və özü həll edir);
- 2) Qismən axtarış fəaliyyəti (problemin həll edilməsi üçün tədriscən müdaxilə);
- 3) Sərbəst tədqiqat fəaliyyəti (dinləyicilər problemi sərbəst formalaşdırır və təlimçinin nəzarəti altında həll edirlər).

14. QƏRARLAR AĞACI metodu

«Qərarlar ağacı» üsulu Con Patrik və Riçard Remi (ABŞ) tərəfindən işlənilib. Bu üsul mürəkkəb və birmənalı olmayan vəziyyətlərdə qərar qəbulunu asanlaşdırır, düşünülmüş qərar qəbul etməyə kömək edir.

«Qərarlar ağacı» üsulunun tətbiqi üçün suallar, problemlər götürülür ki, onların bir neçə həlli yolu vardır. Bu üsuldən istifadə edərkən dinləyicilər mümkün olan qərarların bütün variantlarını təhlil edir, hər bir variantın müsbət və mənfi cəhətlərini göstərir. Bütün variantlara baxdıqdan sonra dinləyicilər müsbət və mənfi cəhətləri nəzərə alaraq qərar qəbul edirlər – variantların birini seçirlər.

Tapşırığı yerinə yetirərkən dinləyicilər aşağıdakı cədvəli doldururlar:

P R O B L E M		
Variant 1	Variant 2	Variant 3
+	+	+
-	-	-
Qərar:		

Tətbiq etmək qaydası:

- Əvvəlcədən təhlil ediləcək problemi və onun həlli yollarının bir neçə variantını müəyyənləşdirin, qruplar üçün cədvəlləri hazırlayın.

- Auditoriyanı 4-6 nəfərlik qruplara bölün. Qruplara tapşırığı izah edin. Hər bir qrupa doldurmaq üçün cədvəl və marker verin. Tapşırığın yerinə yetirilməsi üçün vaxt təyin edin (15-20 dəqiqə).

- Qruplar iş zamanı problemin bütün verilmiş həlli yollarını təhlil edir, hər variantın müsbət və mənfi cəhətlərini müəyyənləşdirirlər, sonra isə problemlə bağlı qərar qəbul edirlər – variantlardan birini seçirlər.

- Qrupların işinə nəzarət edin, zərurət olduqda onlara kömək edin.

- Qruplar öz işini bitirdikdən sonra, cədvəllərin qərar hissəsinin üstünü örtün. Təqdimat zamanı qrupların nümayəndələri yazıları oxuyur, amma gəldiyi qərarı bildirmir. Bunu müəyyənləşdirməyə digər qruplara təklif edin. Bundan sonra qərarlar yazılan hissə açılır və müqayisə edilir.

15. ROLLAR VƏ İŞGÜZAR OYUNLAR metodu

Rol oyunları iştirakçılara gözlənilməz situasiyalar təqdim etməklə onların təcrübəsini artırmaq metodu olub, iştirakçının hər hansı birinin prosesdə rolunun qəbul edilməsini və situasiyanın sonluqla başa çatmasını nəzərdə tutur.

Rol oyunları aşağıdakı əlamətləri xarakterizə edən aktiv öyrənmənin imitasion oyun üsuludur:

- problemin (məsələnin) mövcudluğu;
- problemin həlli istiqamətində iştirakçılar arasında rolların bölüşdürülməsi.

Rol oyunları metodu üsulu təşkilati, idarəetmə və sosial-iqtisadi fənlərin öyrənilməsində daha çox səmərə verir. Bu üsul iştirakçılara öz fəaliyyətlərini və hisslərini qiymətləndirməyə, real həyata bənzər vəziyyətdə bacarıqlarını inkişaf etdirməyə imkan yaradır.

Rol oyunlarından maksimal fayda almaq üçün təklif olunan situasiyalar reallığa daha yaxın olmalıdır. Rol oyunlarının personajları rolları oynayanların əsas fəaliyyət istiqamətinə uyğun seçilməlidir.

1. İlk məşğələnin iştirakçılarının qarşılıqlı əlaqəsi. Hər bir iştirakçı öz roluna uyğun olaraq digər iştirakçıların fikirləri ilə razılaşa və ya razılaşmaya bilər, öz fikrini söyləyə bilər və s.

2. Təlimçi tərəfindən məşğələ prosesində korrekte xarakterli şərtlərin irəli sürülməsi. Təlimçi müzakirəni kəsə bilər və qoyulmuş məsələnin həlli üçün nəzərə alınacaq yeni məlumatlar verə bilər, müzakirəni digər istiqamətə yönləndirə bilər və s.

3. Təlimçi və iştirakçılar tərəfindən müzakirələrin nəticələrinin qiymətləndirilməsi.

Rol oyunları üsulunun tətbiqi zamanı aşağıdakı qaydalara riayət olunması tövsiyə olunur:

1. Təlimçi əmin olmalıdır ki, iştirakçılar öz rollarını təsviri və həqiqətəbənzər şəkildə ifa edirlər.
2. Təlimçi iştirakçılara öz rollarını oynaya bilmələri üçün kifayət qədər informasiya verməlidir.
3. Təlimçi əvvəlcədən rol oyunlarının sxemini əhatə edən plan hazırlamalıdır.
4. Fəaliyyətə çox ehtiyatla nəzarət edilməli və zərurət yaranarsa müdaxilə edilməlidir.
5. Məqsədlərin iştirakçılara aydın olması üçün rol oyunlarının qısa müzakirəsi aparılmalıdır.

İşgüzar oyun - bütövlükdə bu fəaliyyət üçün xarakterik olan münasibətlərin modeləşdirilməsidir.

İşgüzar oyunlarda tanış vasitələrdən (dil, nitq, qrafiklər, cədvəllər, sənədlər) istifadə etməklə reallığı əks etdirə biləcək professional mühit formalaşdırılır. Bununla belə işgüzar oyunlarda tipik, vaxt baxımından ümumiləşdirilmiş vəziyyət əks etdirilir. Məsələn, hər hansı bir yoxlama prosesi bir işgüzar oyun zamanında oynanıla bilər, yoxlama ilə bağlı qərarın qəbulu, icrası və s. sonrakı proseslər bir neçə işgüzar oyunu əhatə edə bilər.

Məsləhətlər:

1. Əsalı olaraq tədbirin planlaşdırılması.
2. Rol oyunlarından nəzakətlə istifadə edilməsi.
3. Qrupların daha kiçik formalaşdırılması.
4. Rol oyunlarını yaradıcılıqla tətbiq etmək.

Kiçik qruplarda rol oyunları uğurla yekunlaşarsa, onu bütövlükdə nisbətən böyük qruplara tətbiq etmək olar. Qrup diskomfort yaratmaması üçün çox iri olmamalıdır.

Rol oyunlarının üstünlükləri:

1. Əldə edilmiş təcrübə uzun müddət yadda saxlanır.
2. Həzz.
3. Digər iştirakçıların davranışının dərk edilməsi.
4. Təhlükəsiz şərtlər.

Rol oyunlarının çatışmazlıqları:

1. Sünilik.
2. İştirakçılar tərəfindən dar düşüncəli münasibətin mümkünlüyü.
3. Risk elementi.

16. "SUAL-CAVAB" metodu

İştirakçılarla sual-cavab edilməsi öyrənmə prosesinin çətin, eyni zamanda səmərəli üsullarından biridir. Sualların məharətlə verilməsi aşağıdakı nəticələrin əldə edilməsinə imkan yaradır:

- öyrənməyə olan marağı və motivasiyanı artırır;
- qrupun bilik qazanmasına və daha çox fayda əldə etməsinə yardım edir;
- qrup üzvləri arasında ünsiyyəti artırır;
- bacarıqlar barədə düşünməyə və bu düşüncələr təcrübədən keçirməyə sövq edir;
- düşüncə və hisslərin ifadə olunması prosesini inkişaf etdirir;
- iştirakçıların bilik və dərrakəsinin qiymətləndirilməsi üçün istifadə oluna bilir.

Sual-cavab üsulundan istifadənin taktiki məqamları:

- sualları aydın və qısa şəkildə qoyun, bir dəfəyə yalnız bir məsələ barədə sual verin;
- sualları fərdi insanların və ya qrupun anlayacağı bir dildə və doğru şəkildə qoyun;
- məqsədlərinizə uyğun olaraq sualın növünü doğru müəyyənləşdirin (nəyisə izah etmək üçün açıq suallar, cavab almaq üçün bağlı suallar qoyun);
- iştirakçılardan cavab almaq üçün bir qədər gözləyin. suala cavab verilməsi

beyində baş verən bir neçə “öz-özünə sualvermə” əməliyyatı ilə müşayiət olunur: “Mən sualı anladımı?”, “Mənim cavabım varmı?”, “Mən bunu təklif etməyə hazırımı?”, “Həqiqətən bunu deyimmı?” və s. qavrama və ya düşünmə ilə bağlı sakitliyi anlamağa və idarə etməyə çalışın;

➤ sualı hər kəsə ünvanlayın və elə şərait yaradın ki, prosesdə hamı bərabər iştirak etsin;

➤ sualların ardıcılığına fikir verin və onları məntiqi ardıcılıqla qoyun.

İştirakçıların cavablarına münasibət bildirilməsi:

✓ iştirakçıların cavablarına verbal (sözlə ifadə olunmuş) və qeyri-verbal (sözlərdən istifadə etmədən, yəni mimika və jestlərlə) siqnallardan istifadə etməklə xoş münasibət bildirin;

✓ yanlış cavablara ehtiyatla yanaşın. Doğru cavab verməyən iştirakçının utanmasına şərait yaratmayın, eyni zamanda, səhv cavabı da düzəltməyə çalışın. Bununla bağlı aşağıda bir neçə faydalı məsləhət verilir:

- maraqlı iştirakçı üçün sualı təkrar edin;
- doğru cavab üçün bir ip ucu verin;
- digər iştirakçılardan cavab variantları almağa çalışın;
- əgər hər hansı suala özünüz cavab verə bilmirsinizsə, səmimi olun və təlimin məqsədləri üçün münasibdirsə, zəruri informasiyanı tapmağa çalışın.

17. TƏCRÜBƏ ƏSASINDA ÖYRƏNMƏ metodu

Təcrübə əsasında öyrənmə - dinləyicilərin şəxsi təcrübəsinin öyrənilən predmetlə əlaqələndirilməsi hesabına dərk etmə fəaliyyətinin aktivləşdirilməsidir.

Öyrənmə - biliklərin daim yeniləşdirilməsinin və genişləndirilməsinin tsikliliyi və komulyativ prosesidir.

Öyrənmənin məqsədi – hərəkətin elə bir formada dəyişdirilməsini nəzərdə tutur ki, bu zaman öyrənən daha uğurla hərəkət etməyi bacarmış olur.

Öyrənmə - şəxsiyyətin daimi transformasiyası prosesidir.

Dərk edilərək və dərk edilməyərək öyrənmə fərqləndirilir:

Dərk edilərək öyrənmə adətən tədris və təhsilin vasitəsi ilə öyrənmə kimi qəbul edilir. Dərk edilməyərək öyrənmədən fərqli olaraq dərk edilərək öyrənmə daha uğurlu olur və qabiliyyəti daha yaxşı inkişaf etdirir. Dərk edilərək öyrənmə zamanı prosesə nəzarət etmək daha asan olur.

Dərk edilməyərək öyrənmə - təcrübə əsasında öyrənmədir və tsikli xarakter daşıyır. Burada təcrübə fəaliyyət nəticəsində əldə edilir ki, bu da yeni biliklər verir.

Öyrənmənin bu forması da vacibdir. Bunu aşağıdakılardan daha aydın görmək olar:

Siz oxuduğunuz zaman onun 10 %-ni yadda saxlayırsınız;

Siz eşitdiyiniz zaman onun 20 %-ni yadda saxlayırsınız;

Siz gördüyünüz zaman onun 30 %-ni yadda saxlayırsınız;

Siz gördüyünüz və eşitdiyiniz zaman onun 50 %-ni yadda saxlayırsınız;

Siz özünüz etdiyiniz zaman onun 90 %-ni yadda saxlayırsınız.

Optimal öyrənmə o zaman yaranır ki, insanlarda sərbəst hərəkət etmək imkanı yaranmış olsun.

Təcrübə əsasında öyrənmənin 4 tsiklik fazası vardır:

1. Təcrübənin fəaliyyətdə əldə edilməsi – biz onu hərəkət edərək əldə edirik.
2. Bu təcrübənin mənimsənilməsi və təsvir edilməsi (refleksiya) keçmiş hadisələrin və hərəkətlərin təhlili və qiymətləndirilməsi ilə əlaqədardır. Bu necə baş verir? Biz buna necə baxırıq? və s. Öyrənmə buraxılmış səhvlər və nümunələr nəticəsində əldə edilir.
3. Bu təcrübə əsasında nəticə, onun təhlil və konseptual baxışlar (təsvirlər) vasitəsi ilə dərk edilməsi. Təəssüratların təcrübədən qaydalara, hipotezlərə, modellərə, nəzəriyyəyə keçirilməsi. Biz nəyi yeni öyrəndik?
4. Bu ideyaların eksperimentlərdə yoxlanılması (yeni hərəkət üsullarının yeni vəziyyətdə sınaqması). Bunun əsasında hansı qərarların qəbul edilməsi haqqında qərar qəbul edilir.

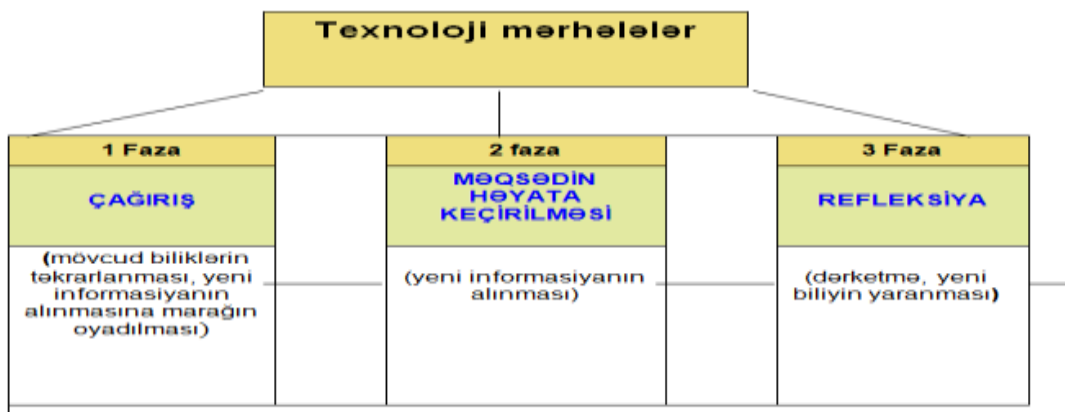
18. TƏNQİDİ DÜŞÜNCƏNİN İNKİŞAFI metodu

Tənqidi düşüncə - təhsilin yaradıcı, analitik, konstruktiv formasıdır.

Tənqidi düşüncə təhsildə aşağıdakı məsələləri həll edir:

- Öyrənənə prioritet istiqamətləri müəyyən etməyə kömək edir;
- Fərdi məsuliyyəti qəbul etməyi nəzərdə tutur;
- İnformasiya ilə işləmək mədəniyyətini artırır.

Texnologiyanın əsas mərhələləri



Birinci faza - mövcud biliklərin aktualaşdırılmasına, yeni informasiyanın alınmasına marağın artırılmasına yönəldilmişdir.

- Dinləyici öyrənilən mövzu ilə əlaqədar öz mövqeyini və fikrini söyləyə bilər.
- Hər bir ifadə qeyd olunur, növbəti işlərdə hər birindən istifadə edilməsi ehtimalı mövcuddur.

- Yığılmış informasiyanı sistemləşdirilməsi baş verir.

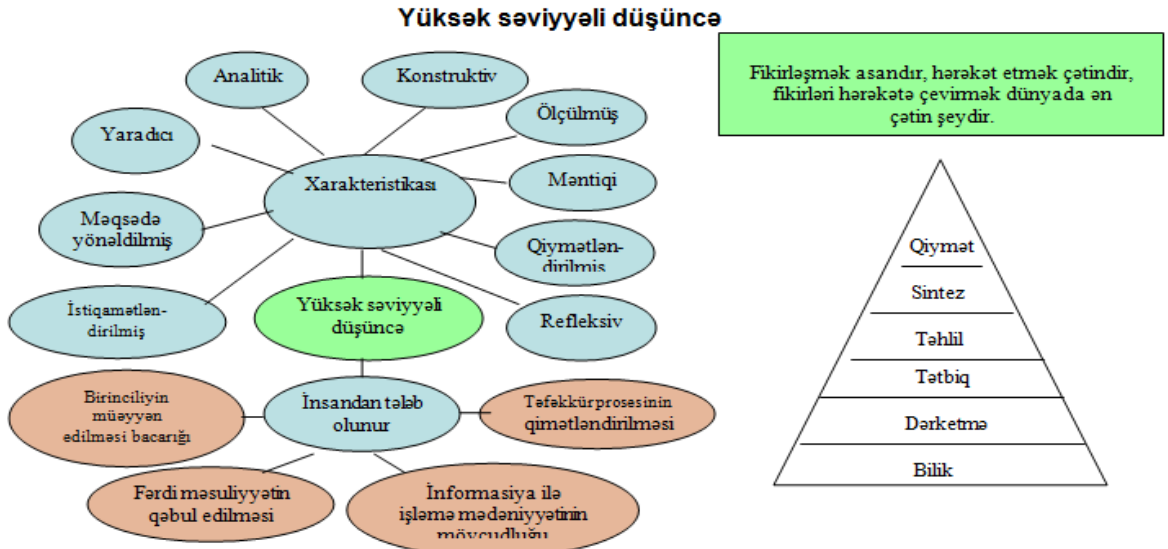
İkinci faza - informasiyanın aktiv olaraq alınmasına, yeni informasiyanın mövcud olan informasiya ilə müqayisəsinə, xüsusi dərrakənin formalaşdırılmasına həsr olunur.

Bu mərhələdə:

- Yeni informasiya ilə əlaqə həyata keçirilir;
- Dinləyicilər bu informasiyanı mövcud təcrübə və biliklə müqayisə edirlər;
- Qoyulan suallara cavabların axtarılmasına diqqət yetirirlər;
- Mürəkkəb problemlərə daha çox diqqət ayırırlar. Yeni məsələlərin həlli qarşıya qoyulur;
- Dinlənənlər və oxunanlar müzakirə və təhlil edilir.

Üçüncü faza - yeni informasiyanın sistemləşdirilməsinə və toplanmasına, öyrənilən materiala öz münasibətinin bildirilməsinə və informasiya meydanında yeni məsələlərin formalaşmasına xidmət edir.

Refleksiya – tefəkkürün yeni formasıdır. Refleksiv tefəkkür sizin diqqətinizin aydın formalaşmasıdır. O dəqiq ölçünü, qiyməti və seçimi təsvir edir. Refleksiya prosesində yeni informasiya artıq mənimsənilmiş olur, xüsusi biliyə çevrilir.



Yüksək səviyyəli düşüncəni necə inkişaf etdirməli?
1. Məsələlərə (problemlərə) əsaslanan təhsilin həyata keçirilməsi.
2. Müəyyənləşdirilmiş texnologiyaların tətbiqi.
3. Qiymətləndirmənin xüsusi üsullarından istifadə edilməsi.
4. İxtisaslaşmaya, sistemləşdirməyə və s. Yönləndirilmiş tapşırıqlardan geniş istifadə edilməsi.