

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И МЕТОДИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ДОЛМАТОВ А.В., ДОЛМАТОВА Л.А.

КУЛЬТУРА И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ПЕДАГОГОВ И СТУДЕНТОВ В ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМАХ ОБУЧЕНИЯ

Статья посвящена проблемам культуры психолого-педагогического взаимодействия педагогов и студентов в вузе, условиям обеспечения его эффективности. Рассмотрены возможности, особенности и примеры применения интерактивных технологий обучения в высшей школе.

Ключевые слова: культура, психолого-педагогическое взаимодействие, эффективность образовательного процесса, интерактивные формы обучения, условия продуктивности обучения, компетенции, личностные качества.

Профессиональная деятельность педагогов имеет исключительную социальную значимость, во многом определяющую ее особенности.

Одной из них является необходимость организации эффективного взаимодействия участников образовательного процесса.

Данная особенность определяет важность таких компетенций и личностных качеств педагога как коммуникативные навыки, способность учитывать психологические особенности обучающихся, обязательность, организованность и ответственность, чувство такта, корректность.

Другой ключевой особенностью педагогической деятельности является исключительная важность оптимальной организации и осуществления основных процессов обучения, воспитания и развития обучающихся, обеспечения их интеграции для достижения необходимых результатов в виде системы знаний, умений, навыков, компетенций и личностных качеств студентов.

Педагогическая деятельность отличается высокой психологической напряженностью, требует от педагога постоянной работы над повышением своей профессиональной квалификации, педагогической культуры, высокого уровня освоения предметной области, постоянного совершенствования содержания образования в соответствии с развитием науки, технологий, социальной сферы. Все это определяет особые требования к профессиональным компетенциям и личностным качествам преподавателя.

Ведущее место здесь занимают глубокие знания предметной области и умения до-

нести эти знания до обучающихся, владение соответствующими технологиями, методиками приемами [1, 2].

Не менее важна общая направленность личности (социальная зрелость и гражданская ответственность, профессиональные идеалы, гуманизм, высокоразвитые, прежде всего познавательные, интересы, самоотверженное отношение к избранной профессии), а также специфические личностные качества:

- организаторские (организованность, деловитость, инициативность, требовательность, самокритичность);
- коммуникативные (объективность, внимательность, приветливость, открытость, доброжелательность, скромность, чуткость, тактичность);
- перцептивно-гностические (наблюдательность, креативность, интеллектуальная активность, исследовательский стиль, гибкость, оригинальность и критичность мышления, способность к нестандартным решениям, чувство нового, интуиция, объективность и беспристрастность, бережное и внимательное отношение к опыту коллег, потребность в постоянном обновлении и обогащении знаний);
- экспрессивные (высокий эмоционально-волевой тонус, оптимизм, эмоциональная восприимчивость и отзывчивость, самообладание, толерантность, выдержка, чувство юмора);
- профессиональная работоспособность;
- физическое здоровье и психическая устойчивость.

Профессиональная педагогическая деятельность требует специального образования, т.е. овладения системой специальных знаний,

умений, навыков, компетенций, необходимых для выполнения функций, связанных с этой профессией. Этими знаниями и умениями обучающиеся овладевают, изучая теоретическую и практическую педагогику, как правило, в период подготовки в аспирантуре, занимаясь самообразованием и самосовершенствованием, чтобы достигнуть высоких результатов деятельности, прийти к высокому уровню профессионализма.

Однако педагогическая деятельность имеет поистине «всепроникающий характер». Объясняется это тем, что взаимодействия «педагог – обучающийся» имеют онтологический характер, без них невозможно развитие человеческой культуры. В любом, самом простом и обыденном деле необходимо научение человека действиям, операциям, порядку их выполнения, доведению дела до результата, до совершенства.

Вне педагогической деятельности трудно представить себе развитие общества и отдельного человека. Педагогическую деятельность можно рассматривать как важнейший атрибут человеческого существования, важную составляющую общей культуры. Именно это является исходным основанием при определении важнейших ценностных характеристик данного вида деятельности.

Гуманитарная культура педагога проявляется в осознании им глубокой духовной сущности процессов становления человека, процессов воспитания, развития, обучения. Очень важно, чтобы люди, избравшие своей профессией педагогическую деятельность, понимали философско-мировоззренческий смысл общих целей образования. Это важно как для образования самого будущего педагога, так и для осмысления им цели профессиональной педагогической деятельности. Речь идет о целях – ценностях культуры, которые С.И. Гессен совершенно справедливо назвал «абсолютными», «безусловными», «целями-заданиями», «задачами высшего порядка, неисчерпаемыми по самому существу своему и открывающими для стремящегося к ним человечества путь бесконечного развития» [3].

Важной составляющей культуры педагога является способность задавать вопросы самому себе, самостоятельно искать на них ответы. Педагогическая действительность динамична по своей сути, она поворачивается к педагогу всегда новыми сторонами, ставит перед ним все новые и новые проблемы, требующие творческой активности, умения эф-

фективно решать нестандартные педагогические задачи.

Анализ практики и источников, в которых описывается педагогическая деятельность, показывает, что ее нравственные характеристики в общественном сознании связываются с убеждением, что преподаватель должен быть воплощением и носителем духовной, нравственной культуры, обладать мотивацией к педагогической деятельности. Важным является умение выстраивать эффективное общение и взаимодействие со студентами, эффективно влиять на них, что требует от педагога эмпатии, искусства понимания других людей, способности предвидеть и оценивать нравственные последствия своих действий, решений, поступков, экспериментов.

Все это подтверждается данными опросов студентов, которые образ педагога тесно связывают с «набором» нравственных качеств, необходимых для профессионального осуществления педагогической деятельности: альтруизм, терпимость, чуткость, сострадание, милосердие, уважение другой личности, справедливость, терпение, честность.

Взаимодействие в процессе обучения складывается из действий, которые, в свою очередь, состоят из следующих элементов: действующий субъект – преподаватель, объект действия или субъект, на которого направлено воздействие – обучающийся, средства или инструменты воздействия – методы и технологии, способы использования средств воздействия, реакция обучающегося, результат действия, образовательная результативность. Уровень культуры такого взаимодействия определяет его эффективность в координатах образовательных результатов: обученности, воспитанности и развития личности.

В процессе взаимодействия реализуются различные общие (обучение, воспитание, развитие) и частные функции (стимулирование, мотивирование, формирование интереса, привлечение внимания, объяснение, ориентирование в предстоящей деятельности, координация, сплочение коллектива, разрешение конфликтов и др.). Различные виды взаимодействия характеризуются разными возможностями и эффективностью.

Целесообразно выделить различные способы, методы воздействия, характеризующие различные психологические механизмы [2, 4].

Убеждение – логически аргументированное воздействие на рациональную сферу сознания людей. Целью убеждения является

создание, усиление или изменение взглядов, мнений, оценок, установок у объекта воздействия с тем, чтобы последний принял точку зрения убеждающего и следовал ей в своей деятельности и поведении.

Важной особенностью убеждения является то, что степень убеждающего воздействия в значительной мере зависит от степени заинтересованности человека, на которого направлено данное воздействие. Иными словами, убедить людей в чем-либо можно лишь в том случае, если они стремятся понять и осознать адресуемую им информацию, взвесить и оценить соответствие аргументов выводам, а выводов – своему жизненному опыту и при достаточном или очевидном их соответствии согласиться с ними.

Внушение – это механизм воздействия на сознание личности или группы людей, основанный на некритическом (и часто неосознанном) восприятии информации.

Аргументация здесь часто заменяется констатацией того, что внушается. Этим, в частности, внушение отличается от убеждения. В процессе восприятия внушения деятельность мышления ослабляется, и оно работает только на восприятие и запоминание. Важнейшей особенностью внушения в отличие от убеждения является его направленность не на логику и разум человека, не на его способность мыслить и рассуждать, а на готовность получить распоряжение, инструкцию к действию. Именно поэтому внушение не нуждается в системе психологических взаимосвязанных доказательств и глубоком осознании смысла сообщаемой информации.

Заражение – это общественно-психологический механизм воздействия, проявляющийся в бессознательной подверженности людей (особенно в составе группы) эмоциональному влиянию в условиях непосредственного контакта.

Заражение осуществляется через передачу психологического настроения, через накал чувств и страстей. Эффект заразительности внешнего воздействия одного человека на другого определяется не только силой его эмоционального заряда, но и самим фактом непосредственного контакта между обучающимися.

Подражание – способ усвоения традиций общества, механизм сознательного или бессознательного воспроизведения опыта действий и поступков другого человека (субъекта психологического воздействия), в частности движений, манер, действий, поведения и т.д.

Перечисленные психологические механизмы отражают основные процессы воздействия на обучающихся. В то же время образовательная деятельность процесс двусторонний, диалогичный, интерактивный.

Особым видом взаимодействия является совместная проектная деятельность, в ходе которой осуществляется контекстное обучение, консультирование, совместное решение проблем.

Нередко в действиях педагогов преобладает поучение, авторитарный стиль преподавания информации, которые не стимулируют свободу мысли, а причает к соглашательству, конформизму, догматизму. Как известно, образ мышления обучающего и обучаемого слишком различны, также различны и их цели, а поучение, как правило, не выходит за рамки репродукции. Современный педагог должен использовать разнообразные технологии, что в свою очередь требует от обучающихся совместной поисковой деятельности, конструктивных навыков взаимодействия в команде, развитых коммуникативных компетентностей. Все это реализуется в ходе проектной деятельности.

При рассмотрении проблемы педагогического общения в качестве объекта взаимодействия целесообразно рассматривать учебную группу или ее часть. Ее можно отнести к малой (при использовании интенсивных технологий, как правило, вся учебная группа делится на несколько малых групп, оптимальное число каждой из которых – 5-7 человек), то есть отражающей уровень межличностного и социального (группового) интерактивного общения.

Под интерактивной функцией общения следует понимать взаимодействие при интеграции коллективных усилий для совместного решения профессиональных (педагогических, воспитательных, проектных) задач. Интерактивная функция общения (от англ. interaction – взаимодействие) направлена на обеспечение эффективного взаимодействия участников образовательного процесса. Интерактивное взаимодействие – это интервенция (вмешательство) преподавателя в групповую ситуацию «здесь и теперь», которая структурирует активность членов группы в соответствии с определённой педагогической целью (К. Фопель) [4, 5, 6].

Основные участники взаимодействия – преподаватели и обучающиеся (студенты, магистранты, слушатели). Существенным компонентом в процессе взаимодействия общаю-

щихся индивидов является факт их взаимных изменений как результат взаимовлияния.

Совместная деятельность в процессе обучения всегда связана с решением конкретных педагогических задач, а также с наличием общей цели педагогов и обучающихся. Структура совместной деятельности накладывает своеобразный отпечаток на поведение людей и включает ряд обязательных элементов, к которым относятся:

- единство целей и задач, общность мотивов, побуждающих людей к совместной деятельности;

- определенная регламентация норм, правил, процедур и способов межличностного взаимодействия, сформированность стандартов поведения, которые приняты и одобрены коллективом;

- наличие единого пространства и времени выполнения совместных действий;

- разделение единого процесса деятельности на отдельные функции и их распределение между участниками;

- координация индивидуальных действий, необходимость управления ими в интересах решения коллективных задач;

- необходимость эффективного обмена информацией.

Основной принцип эффективных взаимоотношений – рациональность, сознательное управление ходом взаимодействия, сведение к минимуму элемента случайности, поиск средств повышения продуктивности сотрудничества на занятиях.

Для будущих юристов особенно важно усвоение основных правил, норм и креативных элементов социального взаимодействия. В целях формирования соответствующих компетенций в образовательный процесс должны быть включены организационно-деятельностные (ролевые, исследовательские, развивающие и т.п.) игры и другие формы интерактивных занятий: дискуссии, диспуты, прения, коллективные обсуждения.

Социальное взаимодействие очень разнообразно. Поэтому учёные стремятся упорядочить его многообразные типы, создать целостную картину, представляющую всё богатство общения. Наиболее распространённым оказалось дихотомическое деление: кооперация и конкуренция, согласие и конфликт, приспособление и противоборство.

Кооперация или сотрудничество (от лат. cooperatio – сотрудничество) – групповая интеграция – это действия по объединению и согласованию общих усилий при реализации то-

го или иного процесса. При этом участники взаимодействия могут не испытывать друг к другу положительных эмоций. Сотрудничество основано на стремлении к достижению результата, взаимной выгоде и общности целей.

Партнёрство – предполагает отношение к другому человеку как к равному, с кем надо считаться, но в то же время, стремление не допустить ущерба себе, раскрывая цели своей деятельности. Партнёр – это участник взаимодействия, способный к диалогу и внутригрупповому общению, работе в команде, соблюдающий правила делового этикета и нормы организационной культуры.

Конкуренция или соперничество (от лат. concurrere[ntia] – сталкиваться) – это взаимодействие, характеризующееся противостоянием. Здесь активность участников взаимодействия направлена на ослабление, вытеснение друг друга с целью борьбы за положение в социуме, за симпатии третьей стороны, за объекты, имеющие ограниченный ресурс, за блага и выгоды. При этом один из партнёров или они оба не желают делить между собой объекты общих устремлений. Такое взаимодействие часто проявляется на занятиях с применением деловых игр, игрового проектирования, дискуссий и пр.

Конфликт [от лат. conflictus – столкновение] – столкновение противоположных интересов, взглядов, заканчивающееся в большинстве случаев, противоборством; серьёзное разногласие между участниками взаимодействия; острый спор, превращающийся в конфликт мнений.

В подготовке будущих юристов практическое освоение социально-психологических механизмов антагонистических взаимодействий весьма важно.

Деловой стороной взаимодействия является решение задач, требующее генерирования и выдвижение идей, предположений, обсуждение их плюсов и минусов и затем выбор, то есть принятие решения. При этом на практике замечено, что выбор способа решения проблемы всегда сопровождается эмоциями, переживаниями участников коллективного принятия решений. Кроме того, эмоциональное отношение характеризуется наличием вербальных, невербальных и поведенческих реакций, которые зачастую направлены не на дело или решение поставленной проблемы, а на установление межличностных отношений. По анализу этих эмоциональных реакций можно понять какова степень удовлетворённости совместной деятельностью.

Идеи интерактивного обучения заключаются в организации совместной работы обучающихся в парах или малых группах. Студенты вместе анализируют и решают проблему или анализируют ситуацию, выдвигая и обосновывая новые идеи, высказывая свои мнения, полемизируя и дискутируя друг с другом. Как свидетельствует педагогический опыт, такое обучение гораздо ближе к реальной практике, чем традиционное обучение, где преобладают трансляционные методы.

Основные механизмы, обеспечивающие формирование межличностного взаимодействия в педагогической группе – это взаимопонимание, координация и согласование.

Взаимопонимание – это результат познания друг друга участниками образовательного процесса, формирования общих целей, ценностей и методов деятельности.

Координация – предупреждающие и корректирующие меры, направленные на повышение эффективности взаимодействия при решении педагогических задач.

Согласование – поиск и применение таких средств общения, которые в наилучшей степени соответствуют намерениям и возможностям педагогов и обучающихся в целях повышения эффективности образовательного процесса.

При взаимодействии осуществляется физический контакт, совместная организация пространственной среды и перемещение в ней, совместное групповое или массовое действие, вербальные и невербальные информационные контакты.

Интерактивное групповое обучение реализуется в образовательном процессе, важнейшей составляющей которого является учебное взаимодействие. Оптимальный размер группы зависит от характера учебных заданий. Некоторые задания, например анализ ситуации, предполагают как индивидуальную, так и групповую работу, например, тренинги лучше всего выполнять в парах, другие задания более соответствуют работе в команде из трёх, четырёх или пяти человек. Если в группе больше 9-10 человек (число Миллера: 7 ± 2), то некоторые из обучающихся начинают самоустраиваться или не чувствуют себя способными вносить полезный вклад в работу группы. Возможны также упражнения перед аудиторией, когда один или два обучаемых работают со всей группой или разыгрывают сценарий, например, в ситуационно-ролевой игре. Остальные участники группы или класса выступают в роли наблюдателей.

В социально-психологической литературе [4, 5, 6] давно доказано, что успешность интенсивного или интерактивного взаимодействия зависит от эффективности групповой работы. Более того, интерактивная группа по результативности своей работы во многих отношениях превосходит любую аналогичную по составу, но построенную на других принципах взаимодействия группу. При интерактивном общении индивид обогащается, приобретает и заимствует от других то, что не может быть приобретено вне группы, а успешность совместной деятельности людей определяется не столько активностью каждого члена группы, сколько оптимальностью их взаимодействия друг с другом, стратегией и тактикой совместных групповых усилий, а также временем, затрачиваемым на взаимодействие. Обучающиеся осваивают разнообразные стратегии обсуждения при принятии коллективных решений, участвуют в дискуссиях, овладевают искусством достижения компромисса (взаимная уступка), консенсуса (взаимоприемлемое решение), и (или) выбора оптимального (наилучшего в данных условиях решения). Такие методики обучения развивают аналитический интеллект и критический ум.

В практике взаимодействия эффективность групповой работы наиболее часто связывают со стилем лидерства и межличностными отношениями. Многими исследователями доказано, что обучаемые группы с кооперативным типом отношений явно превосходят конкурентные как по общей атмосфере, царящей во время работы, так и по качеству результатов деятельности.

Таким образом, структурно-формальные характеристики группы способны оказывать прямое влияние на эффективность педагогического процесса. Однако было бы неправильно переоценивать роль отдельных элементов групповой деятельности, будь то количество участников, или каналы коммуникации. При такой логике определения групповой эффективности игнорируются качественные показатели, такие как особенности взаимодействия и социально-психологические свойства взаимоотношений участников педагогического процесса, подготовленность их к совместной работе, заинтересованность в достижении коллективного конечного результата, коммуникативная и интерактивная компетентности, сложившиеся в группе отношения.

При изучении эффективности деятельности коллектива Д. Петти [5] отмечает, что большое влияние на эффективность работы

группы оказывает интенсивность общения. Нарушение эмоционально-межличностных контактов в группе может привести к снижению не только продуктивности, но и удовлетворённости участников взаимодействия.

Из сказанного очевидно как важен вопрос о степени взаимосвязанности и взаимозависимости членов учебной группы. Эта целостность достигается за счёт сближения мнений, оценок, чувств и поступков членов группы, что может привести к сближению их интересов и ценностных ориентаций, интеллектуальных и личностных особенностей.

В процессе совместной деятельности образуются специфические механизмы регуляции динамики индивидуальных познавательных процессов, совместные стратегии и технологии решения задач, единый для группы стиль деятельности. Кроме того, в процессе взаимодействия происходит обмен личностными качествами, расширяется спектр индивидуальных возможностей каждого, появляется потребность соотносить свои личные цели с целями группы, организации, с действиями других людей. Условия взаимодействия расширяют информационное пространство, дают возможность увидеть всё многообразие решаемой проблемы, услышать разные точки зрения и выработать компромиссное или консенсусное (взаимоприемлемое) решение.

На эффективность образовательного процесса в целом влияет организационный климат вуза. Это важнейший показатель уровня развития организационной культуры, устойчивого состояния социальной среды, которое выражается в эмоциях, настроениях и переживаниях администрации, преподавателей и студентов, оказывающих влияние на их поведение и деятельность. Такой стиль взаимодействия стимулирует формирование педагогики сотрудничества.

В игровой учебной деятельности функции могут распределяться между студентами по-разному. Эмоциональные люди могут брать на себя функции поддержки, интеллектуальные – решения задач, организаторы могут осуществлять и те и другие функции, распределение функций между всеми участниками зачастую происходит спонтанно. Гибкая ролевая система позволяет быстрее достичь планируемых намерений. В основе корпоративного поведения учебного коллектива, лежит организационная культура (свод ключевых ценностей, норм, убеждений, предпочтений, традиций, которые понимаются и разделяются всеми членами группы), базирующаяся

на сотрудничестве и партнёрстве, способствующая саморазвитию и самообучению.

Специалисты отмечают, что групповой способ принятия решения особенно эффективен в тех случаях, когда обсуждаемая проблема носит сложно системный характер и имеется несколько вариантов её решения. Преимущество групповых решений над индивидуальными и получаемый синергетический эффект обусловлены следующим:

- большим объёмом и разнообразием учитываемой информации;
- более высоким творческим потенциалом (в процессе принятия решений группа в целом выдвигает большее число гипотез и более тщательно их контролирует, чем отдельный индивид);
- более детальным анализом рисков, «осторожной смелостью» в принятии решений;
- применением более эффективной «фокусирующей» тактики в выдвижении и рассмотрении гипотез;
- активностью умственных действий каждого, порождаемой вопросами и дискуссией.

Психологи, изучая эффективность групповой работы, проводили эксперименты с учебной группой и обнаружили, что «...десятерых легче обучить, чем двоих...», что в совместной работе рождается «групповой эффект» [6], чрезвычайная прибавка к возможностям каждого. Всё это приобретает черты подлинной коллективности. Для эффективности групповой работы также имеет значение ценностно-ориентационное единство участников совместной деятельности. Этот параметр можно рассматривать как общность цели и совпадение личностных и социально-значимых намерений. Это означает, что группа выступает не только как внутренне эффективная общность, способная генерировать кооперативные отношения, но и как группа, наилучшим образом выполняющая возложенные на нее социально-значимые задачи. С точки зрения профессиональной педагогики, элементы коллективного взаимодействия позволяют более продуктивно решать дидактические задачи.

Сегодня интерактивные формы обучения, работа в малых группах, проектная деятельность, деловые игры должны стать необходимой составляющей образовательного процесса. Их внедрение повышает эффективность педагогического взаимодействия, стимулирует мотивацию студентов, позволяет

более продуктивно освоить коммуникативные, проектные, креативные группы компетенций. Опыт внедрения данных видов занятий на кафедре педагогики и психологии показывает их эффективность.

Список литературы:

1. Долматов, А.В. Подготовка менеджеров образования: новые задачи и технологии / А.В. Долматов, Л.А. Долматова // Нижегородское образование. – № 2-2012. – Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2012. – С. 93-99.

2. Долматов, А.В. Основы развивающего образования: Теория методы и технологии креативной педагогики. / А.В. Долматов. –

СПб: Военный университет связи, 1998 г. – 196 с.

3. Гессен, С.И. Основы педагогики. Введение в прикладную философию / С.И. Гессен; отв. ред. и сост. П.А. Алексеев. – М.: «Школа-Пресс», 1995. – 448 с.

4. Уиллис, Дж. Как научить ребенка легко учиться / Дж. Уиллис; пер. с англ. Л.А. Бабук. – Минск: «Попурри», 2010. – 400 с.

5. Пети, Д. Современное обучение. Практическое руководство / Джефф Петти; пер. с англ. П. Кириллова. – М.: Ломоносов, 2010. – 624 с.

6. Кларин, М.В. Инновации в обучении: метафоры и модели: Анализ зарубежного опыта. / М.В. Кларин. – М.: Наука, 1997. – 223 с.