

МЕТОДЫ ИНТЕРАКТИВНОГО ОБУЧЕНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ МОДЕЛИ СОВРЕМЕННОГО СПЕЦИАЛИСТА

В статье рассматриваются интерактивные методы, формирующие эффективное взаимодействие студента и преподавателя в процессе обучения.

Ключевые слова: образование, интерактивные методы, сотрудничество, модель преподавателя.

O. Mitkina

INTERACTIVE TEACHING METHODS IN THE FORMATION OF A MODEL OF THE MODERN SPECIALIST

Interactive teaching methods forming an effective interaction between teachers and students are regarded.

Keywords: education; interactive teaching methods; interaction; conditions.

Образование и воспитание становятся в центр общественного интереса современной России. Интерес общественности к качеству образования объясняется значимостью, многоплановостью и сложностью проблем, возникающих в социальной ре-

альности. Образование является составной частью общего процесса социализации личности, в результате которого личность приобретает созданные, сохраняемые и транслируемые обществом знания и ценности. Образовательный процесс формирует

профессиональную, формальную, информационную, дисциплинарную и коммуникационную структуру общества. Именно образование отвечает за трансляцию и трансформацию человеческих ценностей и идеалов, индивидуального и общественного мировоззрения, поведенческих стереотипов и конкретных поступков. Социальный заказ, который стоит сегодня перед образовательными институтами, можно сформулировать в самой общей форме как формирование инициативной, предприимчивой, самостоятельной личности, обладающей общекультурной компетентностью, ответственной за общезначимые ценности, открытой для постоянного самообразования, готовой к новациям и изменениям, способной свободно самоопределяться в культурном пространстве ценностей. В современных условиях особую актуальность приобретает совершенствование технологии обучения, разработка методов обучения, позволяющих интенсифицировать процесс образования в соответствии с социальным заказом. Социальный заказ должен отвечать требованиям современного производства.

Современное производство, а следовательно, и корпоративная культура сегодня находятся под воздействием внешних факторов, когда на первый план выдвигается задача обеспечения конкурентоспособности предприятия создаваемыми условиями рыночных отношений. В связи с этим для обеспечения эффективного функционирования подвергается изменению организационная структура и, как следствие, требования, предъявляемые к членам организации.

Член организации должен иметь иные качественные характеристики, чем при организации производства в условиях административно-командной системы. Основными принципами управления персоналом в настоящий момент являются индивидуализация и демократизация. Индивидуальный подход к каждому сотрудни-

ку на всех стадиях его жизни в организации позволяет учесть потребности каждого работника и сбалансировать их с потребностями предприятия. Принцип демократизации предполагает учет коллективного мнения при решении всех вопросов, демократичный стиль руководства и управления, участие сотрудников организации в осуществлении управленческих функций. Работник должен знать, что его мнение будет услышано. Только тогда цели организации будут восприниматься работниками как собственные цели. Тенденцией развития организации становится внедрение принципов сотрудничества, вместо соперничества, которое является основополагающим фактором функционирования организации.

В нашей стране создание организации, в основе которой лежат данные принципы управления, сталкивается с рядом проблем. Самой значимой является проблема неподготовленности персонала к новым условиям социального взаимодействия. Чтобы соответствовать стремительному технологическому и профессиональному развитию во всем мире, успешные организации, которых в России единицы, создают программы развития навыков общения, личностного самосовершенствования, а также сотрудничают с образовательными заведениями, предлагая стажировку для своих потенциальных кадров. Многие руководители объявляют свои фирмы «командой», а сотрудников — ее членами. В некоторых случаях это соответствует действительности, но чаще всего качество взаимодействий в группе и внутренняя позиция руководителя не более чем декларация желаемого. Изменения взаимоотношений внутри группы не происходят сами собой, их нельзя внедрить по приказу или инструкции, они могут быть сформированы в результате длительного процесса — включающего в себя формирование личности специалиста в процессе обучения.

Организация эффективна тогда, когда она построена на сотрудничестве, открытости, доверии, искренности, внимательном отношении к другим. В основе психологических характеристик личности, способной выстраивать данные отношения, лежит сформированная «Я-концепция», складывающаяся из отношения к себе, к окружающим людям, к деятельности, жизни. Люди, входящие в организацию, должны иметь позитивное самосознание, уметь ценить свою и чужую индивидуальность, быть ориентированными на продуктивную, совместную творческую деятельность. «Таким образом, на успешных предприятиях начинает формироваться персонал «новационного» типа, имеющий не только высокий уровень профессиональных знаний, но и умеющий осваивать новое, предлагать новые решения, работать на результат. Это является одним из основных условий высокой конкурентоспособности успешных предприятий. Поэтому логично предположить, что кадровая политика и критерии подбора персонала на успешных предприятиях и в дальнейшем будут направлены на формирование «новационных» коллективов/команд, что и будет определять характер запросов успешных предприятий на рынке труда и к системе профессиональной подготовки» [2, с. 54].

Вместе с тем по данным общероссийского социологического исследования «Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников» 2005 г. выявлены следующие тенденции: «Успешные предприятия, активно проводящие модернизацию, стремятся к формированию новационных команд, где персонал должен состоять не из обычных исполнителей, а высокоадаптивных и обучающихся, с творческим подходом к работе, умеющих работать на общий результат работников. Вместе с тем подобный запрос предприятий премиум-класса сталкивается с рядом ограничений. Сигналом об ограничениях является то, что даже на успешных

предприятиях, чьи ресурсы позволяют нанимать более дорогую и квалифицированную рабочую силу, менеджеры не могут решить проблему "старения" персонала по отдельным категориям работников. Основной причиной становится неудовлетворенность работодателей качеством нынешней подготовки молодых кандидатов, уступающих "старшим" работникам, — доверие у работодателей достаточно низкое, а адаптация молодых сотрудников требует от предприятий значительных затрат, денег и времени». [2, с. 58]. Таким образом, в современных условиях структурные организационные изменения сталкиваются с проблемой кадрового обеспечения, связанного с неспособностью молодых специалистов «встроиться» в современную организацию. Удовлетворить социальный заказ, сформированный потребностями производства, возможно только модернизируя образовательный процесс, посредством внедрения инновационных методов обучения.

Учитывая потребности производства, современные методы образования должны способствовать формированию комплекса личностных качеств специалиста, обеспечивающих развитие навыков сотрудничества и партнерства в межличностном взаимодействии. Наиболее эффективными методами в формировании отношений сотрудничества и партнерства являются методы интерактивного обучения. При использовании интерактивных методов, основанных на обучении через взаимодействие, воспроизводятся ситуации, характерные для повседневной производственной ситуации.

Интерактивное обучение — это способ познания, осуществляемый в формах совместной деятельности обучающихся, где все участники образовательного процесса взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное

поведение, погружаются в реальную атмосферу делового сотрудничества по разрешению проблем.

Понятие «интеракция» (взаимодействие) возникло впервые в социологии и социальной психологии. Для теории символического интеракционизма характерно рассмотрение развития и жизнедеятельности личности, созидания человеком своего «Я» в ситуациях общения и взаимодействия с другими людьми. Идеи интеракционизма оказывают существенное влияние на общую, возрастную и педагогическую психологию, что, в свою очередь, находит отражение в современной практике образования и воспитания.

Социальная интеракция — процесс, при котором индивиды в ходе коммуникации в группе своим поведением влияют на других индивидов, вызывая ответные реакции.

К. Левин утверждал, что большинство эффективных изменений в установках и поведении людей легче осуществляются в групповом, а не в индивидуальном контексте [4, с. 27].

Среди основных принципов интерактивного обучения называют диалогическое взаимодействие, работу в малых группах на основе кооперации и сотрудничества, активно-ролевую (игровую) и тренинговую организацию обучения.

При интерактивном обучении преподаватель выполняет функцию помощника в работе, одного из источников информации. Центральное место в его деятельности занимает не отдельный учащийся как индивид, а группа взаимодействующих учащихся, которые стимулируют и активизируют друг друга. Наиболее полно эти эффекты проявляются при игровых и тренинговых формах проведения занятий.

К методам интерактивного обучения могут быть отнесены: эвристическая беседа, презентации, дискуссии, «мозговая атака», метод «круглого стола», метод «деловой игры», конкурсы практических работ с их

обсуждением, ролевые игры, тренинги, коллективные решения творческих задач, кейс-метод (разбор конкретных производственных ситуаций), практические групповые и индивидуальные упражнения, моделирование производственных процессов или ситуаций, проектирование бизнес-планов и различных программ, групповая работа с авторскими пособиями, иллюстративными материалами, обсуждение специальных видеозаписей, включая запись собственных действий, педагогическая студия, встречи с приглашенными специалистами, методы с использованием компьютерной техники и др. Достоинствами интерактивных методов обучения является то, что они позволяют: сформировать у обучаемых умения ориентироваться в нестандартных ситуациях; выявлять, анализировать и устанавливать причинно-следственные связи и решать конкретные производственные проблемы, развивать навыки работы групповым методом при подготовке и принятии управленческих решений и устанавливать взаимопонимание между участниками обучения.

Вместе с тем внедрение методов интерактивного обучения сталкивается с рядом противоречий в современном образовательном процессе. Несмотря на эффективность методов интерактивного обучения, которая неоднократно подтверждена теоретически и эмпирически, в образовательном процессе они используются не многими преподавателями. Интервью, проведенные со студентами старших курсов Дальрыбвтуза в 2008 г., подтвердил этот факт. Было опрошено 25 студентов IV–V курсов. В ходе интервью студентам было предложено охарактеризовать и проанализировать ситуацию обучения, выявить те специфические признаки современной системы образования, которые препятствуют полноценному, качественному формированию специалиста и оставляют получаемое знание чуждым и неосвоенным. Среди обозначенных про-

блем студенты выделяют следующие: неэффективность лекционных занятий по отдельным дисциплинам, представляющих собой зачитывание материала из учебников, неумение студентов работать в коллективе, в группе, что обусловлено преобладанием методов обучения, связанных только с использованием индивидуально-фронтальных форм обучения студентов, поощрение конкуренции между ними, слишком большие по количеству студенческие группы, что влечет за собой ухудшение восприятия материала, неудобство при размещении в аудиториях из-за их маленьких или слишком больших размеров, одинаковые методы обучения на разных курсах, что не способствует качественному усвоению материала и формированию навыков социального взаимодействия, отсутствие групповых форм работы, недостаток практических навыков взаимодействия в группе, незаинтересованность преподавателей во внедрении новых методов обучения, из-за большой почасовой нагрузки, отсутствие практической ориентации, использование традиционных форм и методов обучения, отсутствие необходимого кадрового состава преподавателей по дисциплинам, где требуется практический опыт работы. Таким образом, студенты видят наличие проблемы в использовании традиционных методов обучения, которые в формировании личности специалиста нацелены на «вчерашний день».

Академические программы подготовки студентов базируются на государственных образовательных стандартах, предоставляющих преподавателю широкую свободу формирования содержания образования, разработки индивидуальных личностно-ориентированных технологий обучения и воспитания, создания уникальных педагогических проектов, проведения экспериментов. Выбор и использование методов обучения зависят от педагогической компетентности и личностных характеристик

преподавателя. Стратегия внедрения интерактивных методов обучения сталкивается с тремя составляющими, характеризующими социально-психологическую установку преподавателя на использование интерактивных методов обучения: необходимость, возможность и желание. Необходимость подтверждена и доказана тенденциями социально-экономического развития общества. Возможности обусловлены объективными и субъективными факторами. К объективным факторам относятся: количество студентов в группе, аудиторная и почасовая нагрузка, оснащенность аудиторий и др. Субъективными факторами, обеспечивающими возможность использования интерактивных методов обучения, являются психолого-педагогическая компетентность преподавателя и его личностные характеристики. Для преподавателей в этих условиях очень важны установки на выстраивание открытых, доверительных, доброжелательных отношений со студентами, умение использовать для этого специальные социально-психологические, дидактические и личностные средства. Выстраивание открытых, доверительных, доброжелательных отношений со студентами, готовность к сотрудничеству — показатель социально-культурной зрелости, свидетельство внутренней психологической гармонизации педагога. «Педагог является носителем гуманитарного опыта и специфической педагогической компетентности. Речь идет о гуманитарной компетентности, под которой мы понимаем готовность адекватно и конструктивно разрешать в образовательной ситуации, содержащей межличностные и внутриличностные противоречия, проблемы и задачи субъективного характера. Это одна из ключевых компетентностей, так как она проявляется в общении (коммуникация, эмпатийное понимание, диалог), и в осознании («Я-концепция» управления своими ресурсами, саморефлексия), и в деятельности

(творческое преобразование того, что будет полезно другим)» [1, с. 16].

Совместная деятельность и общение являются решающими факторами обучения, преподаватели и студенты становятся субъектами взаимного межличностного отражения отношений и взаимодействий.

Опыт социологических исследований позиций преподавателя в учебном процессе отражен в известной книге представителя микроинтерпретативного подхода Д. Харгвиса «Межличностные отношения и образование». Харгвис анализирует действия учителей и учеников, а затем их взаимодействие в ситуации «классной комнаты» и приходит к следующим выводам: учителя интерпретируют поведение учеников и свое собственное поведение. Таким образом формируется «Я-концепция» учителей. Харгвис выделяет три типа учителей: «дрессировщики львов», «развлекатели» и «романтики». Для «дрессировщиков» процесс преподавания представляет собой натаскивание учеников, которые представляются как дикие и необузданные. «Развлекатели» также не верят, что учащиеся хотят учиться, но чувствуют, что лучший метод включения их в обучение — сделать материал интересным. «Романтики» придерживаются взглядов, что ученики хотят учиться, а учение часть человеческой природы. Роль учителя состоит в усилении этого желания. Учебный план должен составляться учителями и учениками совместно, а их отношения должны быть построены на доверии. Харгвис отмечает, что эти категории учителей являются логическими конструкциями, построенными в результате анализа реальных учителей, и в чистом виде они не могут быть найдены в реальном мире [6, с. 94]. Воспользовавшись методом Харгвиса, можно предложить собственную типологизацию преподавателей российских вузов в зависимости от интерпретации ими целей педагогической деятельности и смысловых установок личности на общение. С помощью специ-

ально разработанной методики С. Л. Братченко эмпирически выделено шесть смысловых установок личности на общение: диалогическая, авторитарная, манипулятивная, альтерцентрическая, конформистская и индифферентная.

Диалогическая направленность — ориентация на равноправное общение, на сотрудничество, на совместное творчество, взаимопонимание и взаимодействие. Авторитарная направленность — проявление эгоцентризма в общении, стремление быть понятным другим при полном игнорировании проблем другого. Манипулятивная направленность — рафинированная, утонченная форма эгоцентризма с ориентацией на саморазвитие, собственную выгоду за счет интересов партнера, стремление понять партнера по общению с тем, чтобы использовать его в личных целях, нежелание быть понятным и раскрытым. Альтерцентрическая направленность — ориентация на добровольный отказ от равноправия в пользу партнера, стремление понять другого при отсутствии желания быть понятым этим другим. Конформистская направленность — ориентация на более сильного партнера, отсутствие стремлений и установок к творческому развитию. Индифферентная направленность — отсутствие выраженной ориентации личности в сфере общения, безразличие к проблемам другого и к своему общению, установка на сугубо деловые отношения с партнером. Диалогическая направленность в педагогическом общении соответствует целям современного образования, реализует потребность в формировании комплекса личностных качеств специалиста, обеспечивающего развитие навыков сотрудничества и партнерства в межличностном взаимодействии.

Совокупность двух составляющих — цель педагогической деятельности, и смысловые установки личности на общение позволяют выделить пять типов личности преподавателей (см. табл.). На основании

данной типологизации возможно логически предположить, какие методы обуче-

ния используются ими в образовательном процессе.

<i>№ пп.</i>	<i>Тип</i>	<i>Цель педагогической деятельности</i>	<i>Смысловые установки личности на общение</i>	<i>Используемые методы</i>
1	Приспосабливающийся	Работающий по инерции, недовольный материальным положением, вуз — как место пребывания	Индифферентная Конформистская Манипулятивная	Традиционные лекции с изложением материала учебника
2	Рационализатор	Ясно осознающий реальное состояние системы образования, но работающий «на себя», использующий все средства достижения материального благополучия, часто работающий в нескольких вузах, использующий все виды заработка	Индифферентная Конформистская Манипулятивная Авторитарная	В основном традиционные, иногда эксперименты, позволяющие использовать инновации, но если это является требованием руководства
3	Идеалист	Считает, что цель образования — прогрессивное развитие общества. Цель жизни — педагогическая деятельность. Стремится к педагогическим достижениям, часто в ущерб собственным интересам	Альтерцентрическая	Использование традиционных методов и экспериментов с инновационными, интерактивными методами, часто неудачных из-за неумения выстраивать партнерские отношения
4	Карьерист	Достижение высокого административного или научного статуса	Манипулятивная Авторитарная	Традиционные в зависимости от требований администрации, внедрение инноваций, как правило, связанных с техническими новшествами
5	Новатор	Творческая, увлеченная научными идеями личность, как правило, работает по проектам или грантам, стремится к самореализации и саморазвитию	Диалогическая	Использование инновационных, интерактивных методов

Лидерами образования выступают новаторы, осуществляющие внедрение инновационных методов обучения, позволяющие готовить специалистов в соответствии с требованиями современной организации производственного процесса. Новаторы наиболее успешны в реализации целей современного обучения. «Чтобы превратить обучающегося из объекта в субъект труда,

разбудить его ответную целенаправленную деятельность, творческое участие, необходимо, чтобы отношения преподавателя с ним строились на принципах доброжелательности и максимального участия (а это зависит главным образом от педагога). Нужно, чтобы обучающийся осознавал цель труда, умел выбирать рациональные

средства, т. е. научился самостоятельно добывать знания, формировать навыки, умения. Роль преподавателя при этом ничуть не уменьшается, а наоборот, возрастает. Из форматора он превращается в подлинного организатора учебно-воспитательного процесса. Кстати, педагоги-новаторы, как правило, не заимствуют методы других преподавателей, а создают свои, часто преобразуя или совершенствуя уже известные» [5, с. 122]

Методы интерактивного обучения уже находят свое воплощение в педагогической теории и практике, но еще не сложились в целостный системный подход и стройное описание целей, механизмов, оценки и результатов. Часто им отводится место лишь на практических занятиях, в эксперимен-

тальных программах и курсах. Вместе с тем интерактивное обучение — интересное, творческое, перспективное направление современного обучения. Оно изменяет требования к работе преподавателя, его личностным качествам. Преподаватель должен уметь организовать учебное пространство, располагающее к диалогу, вести диалог, анализировать и корректировать ход обсуждения в группе, иметь развитые коммуникативные умения, позволяющие найти подход к каждому участнику, уметь создавать специальные ситуации, побуждающие студентов к интеграции усилий для решения поставленных задач. В реализации поставленных задач особое значение приобретают психолого-педагогическая компетентность преподавателя и его личностные качества.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. *Бобрышева И. В.* Профессионализм современного учителя с позиции разных моделей педагогической деятельности // *Инновации в образовании*. 2009. № 2. С. 11–17.
2. *Бондаренко Н.* Запросы работодателей к качеству профессиональной подготовки работников // *Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискурс*. 2005. № 3 (77).
3. *Персикова Т. Н.* Межкультурная коммуникация и корпоративная культура: Учебное пособие. — М.: Логос, 2006.
4. *Современные способы активизации обучения: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т. С. Панина, Л. Н. Вавилова; Под ред. Паниной.* — М.: Издательский центр «Академия», 2006.
5. *Трайнев В. А., Трайнев И. В.* Системы и методы стратегии повышения качества педагогического образования: Обобщение и практика. — 2-е изд. — М., 2008.
6. *Фурсова В. В.* Социология образования: зарубежные парадигмы и теории. — Казань, 2006.
7. *Эрих Кирхлер, Катя Майер Пести, Ева Хофманн.* Психологические теории организации // *Психология труда и организационная психология*. — М., 2005.

REFERENCES

1. *Bobrysheva I. V.* Professionalizm sovremennogo uchitelja s pozicii raznyh modelej pedagogicheskoj dejatel'nosti // *Innovacii v obrazovanii*. 2009. № 2. S. 11–17.
2. *Bondarenko N.* Zaprosy rabotodatelej k kachestvu professional'noj podgotovki rabotnikov // *Vestnik obwestvennogo mnenija. Dannye. Analiz. Diskurs*. 2005. № 3 (77).
3. *Persikova T. N.* Mezhkul'turnaja kommunikacija i korporativnaja kul'tura: Uchebnoe posobie. — М.: Logos, 2006.
4. *Sovremennye sposoby aktivizacii obuchenija: Ucheb. posobie dlja stud. vyssh. ucheb. zavedenij / Т. S. Panina, L. N. Vavilova; Pod red. Paninoj.* — М.: Izdatel'skij centr «Akademija», 2006.
5. *Trajnev V. A., Trajnev I. V.* Sistemy i metody strategii povyshenija kachestva pedagogicheskogo obrazovanija: Obobwenie i praktika. — 2-e izd. — М., 2008.
6. *Fursova V. V.* Sociologija obrazovanija: zarubezhnye paradigmy i teorii. — Kazan', 2006.

СОЦИОЛОГИЯ, ПОЛИТОЛОГИЯ

7. Jerih Kirhler, Katja Majer Pesti, Eva Hofmann. Psihologicheskie teorii organizacii // Psihologtja truda i organizacionnaja psihologija. — M., 2005.