

3. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. – М. : Совершенство, 1998. – 608 с.
4. Елькина А.Г. Актуальность внедрения системы зачетных единиц в учреждении СПО / А.Г. Елькина, Е.В. Суровцева // Инновации в профессиональном образовании: приложение к журналу «Профессиональное образование. Столица». 2010. – № 10. – С. 32–33.
5. Формирование модели социально-личностных компетенций выпускника вуза: монография / А.В. Пономарев, О.Я. Пономарева. Екатеринбург : ООО «Издательство УМЦ УПИ», 2008. – С. 269.

Попова И.В., Зыкова К.Ю.
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНИКИ
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ИНТЕРАКТИВНЫХ ФОРМАХ
ОБУЧЕНИЯ КАК ДИДАКТИЧЕСКАЯ ИННОВАЦИЯ

ksenia_zykova@mail.ru

ГОУ ВПО «Уральский государственный университет»

г. Екатеринбург

Рассмотрены теоретические и практические аспекты применения психолого-педагогических техник взаимодействия в интерактивных формах обучения.

Popova I.V., Zykova K.Yu.
PSYCHOLOGICAL AND PEDAGOGICAL TECHNIQUES OF
COOPERATION IN INTERACTIVE STUDY FORMS AS DIDACTIC
INNOVATION

The article analyzes theoretical and practical aspects of application psychological and pedagogical techniques of cooperation in interactive study forms.

Реализация образовательных программ на основе федеральных государственных образовательных стандартов третьего поколения предполагает значительное задействование интерактивных форм обучения. Это, в свою очередь, потребует от преподавателей владения психолого-педагогическими техниками взаимодействия со студентами. Интенсивное использование интерактивных форм обучения для значительной части дисциплин высшего профессионального образования в условиях внедрения ФГОС-3 будет нововведением и заслуживает детального рассмотрения как дидактическая инновация.

Целесообразно выявить психолого-педагогические теоретические основания техник взаимодействия при интерактивных формах обучения. Понятие «интерактивный» происходит от английского «interact» («inter» — «взаимный», «act» — «действовать»). Интерактивное обучение — это специальная форма

организации учебной деятельности, при которой каждый студент вовлекается в познавательный процесс путем анализа проблемы, обсуждения и поиска путей ее решения совместно с другими участниками. «Интерактивность» означает способность взаимодействовать или находиться в режиме диалога. Благодаря этому студент не только усваивает новые знания, совершенствует профессиональные и социально-коммуникативные навыки, но и раскрывает свой творческий, личностный потенциал.

Интерактивное обучение может успешно применяться в контексте различных форм обучения (семинары, практикумы, коллоквиумы), различных образовательных технологий (ролевые игры, тренинги, мозговой штурм, дебаты, дискуссии, кейс-метод).

Обобщенный нами педагогический опыт, собственная апробация различных техник интерактивного взаимодействия в процессе реализации учебных программ дополнительной педагогической квалификации «Преподаватель высшей школы» (Центр педагогического образования УрФУ) позволяют сделать ряд обобщающих заключений в области применения интерактивного обучения в высшем профессиональном образовании.

Эффективность интерактивного обучения во многом зависит от успешной организации трех этапов занятия. Первый – подготовительный предполагает знакомство участников, постановку целей и задач, обсуждение организационных вопросов и регламента работы, разминку, деление на рабочие группы. Второй – основной этап предусматривает решение поставленных учебных задач на основе задействования активной индивидуальной, групповой работы, а также взаимодействия всех участников занятия. Третий – заключительный этап требует обязательного обсуждения результатов работы, рефлексии и обмена впечатлениями. Особое значение имеют подготовительный и итоговый этапы учебного занятия, так как именно они создают необходимую для продуктивного взаимодействия между всеми участниками атмосферу доверия, открытости, творчества, а также дают студентам возможность сформулировать свои цели и задачи, ожидания от занятия, понять требования, которые к ним предъявляются, оценить результаты своей работы, наметить план дальнейшего роста.

На каждом из перечисленных трех этапов необходимо учитывать ряд дидактических требований к интерактивному обучению:

- необходимо вести работу со студентами на трех уровнях: индивидуальном (перед групповым обсуждением участник выполняет задание самостоятельно, либо после групповой работы и общего обсуждения участник на основе полученного опыта реализует свой собственный проект), в группах (обсуждение в группах результатов уже выполненного студентами самостоятельного задания), коллективном уровне (при подведении итогов групповой работы, коллективной рефлексии);
- каждый участник должен быть вовлечен в процесс обсуждения проблемы и поиска решения;

- необходимо исключить доминирование одного участника учебного процесса или какой-либо идеи;
- необходимо реализовать в учебном процессе регулирующую роль преподавателя, а не активную и лидирующую; его задачей должно стать создание комфортных условий для развития инициативы и активности участников, их психологическая подготовка и поддержка;
- для интерактивного учебного процесса любой протяженности должен быть определен регламент работы.

Несоблюдение любого из перечисленных требований проведения занятия в интерактивной форме может привести к сложностям взаимодействия как между преподавателем и студентами, так и между самими студентами. Чаще всего это проявляется в низком уровне мотивации и нежелании (или страхе) студентов активно участвовать в обсуждениях и высказывать свое мнение; в гиперактивности и постоянных попытках одного из студентов дискутировать с преподавателем и все время задавать ему вопросы; в подавлении инициативы членов рабочей группы ее лидером; в постоянных замечаниях студентов преподавателю; в агрессивном или негативном настроении аудитории по отношению к преподавателю.

Опыт исследования позволяет нам выявить наиболее эффективные варианты решений сложных ситуаций, которые могут возникнуть во время проведения занятия в интерактивной форме.

Ситуация 1. Преподаватель задает студентам вопрос, но они напряженно молчат (причина неочевидна: или не знают ответа, или не хотят отвечать, или не решаются, боясь сделать ошибку, или ждут, что ответит кто-то другой, или настроены негативно по отношению к преподавателю).

Варианты решения: предложить варианты ответов и спросить, с какими из них студенты согласны, попросить обосновать свои ответы; адресовать вопрос конкретному студенту; пошутить, чтобы снять напряжение; задать наводящие вопросы с целью разговорить; ответить самому на поставленный вопрос.

Ситуация 2. Один активный и словоохотливый студент постоянно вступает с преподавателем в дискуссию, по любому вопросу выражает свое мнение и комментирует (позитивно или негативно) его высказывания, отнимая время и не давая вести занятие.

Варианты решения: дать студенту дополнительное задание; если вопросы пустые (риторические) или их слишком много, можно объяснить, что он не один в аудитории и отнимает время у всей группы; предложить всем записывать свои вопросы и обсудить их в конце занятия; предложить словоохотливому студенту обсудить все вопросы во время консультации.

Ситуация 3. Внутри рабочей группы обозначился активный лидер, всегда настаивающий на своей точке зрения и первым берущий слово, который подавляет активность и инициативу других участников, не давая им представлять интересы группы и вынуждая молчать.

Варианты решения: предложить студенту-лидеру выполнять другую роль в группе (например, сборщика информации, секретаря); предложить ему индивидуальное задание (например, сказать, что его идеи очень интересны и предложить записывать их все на листочке; предложить стать репортером, снимать работу групп на фотоаппарат и делать заметки о процессе); попробовать переместить студента-лидера в другую группу; пригрозить штрафом («пятиминуткой молчания», «красной карточкой»); предложить соблюдать правила безопасности (регламент работы): ограничение времени высказывания или количества предложенных идей. Можно также в противовес студенту-лидеру поднять роль группы таким образом, что ее итоговое мнение по обсуждаемому вопросу определяется голосованием, решение группы представляет каждый раз другой ее участник.

Ситуация 4. Среди участников есть студент, который ведет себя очень скромно и тихо, не принимает участие в обсуждении. Как преподаватель можете помочь ему проявить активность?

Варианты решения: предложить скромному студенту выполнять другую роль в группе (например, лидера, критика); создать такие условия, при которых ответ потребует от каждого участника; попробовать завязать со студентом разговор в неформальной обстановке (например, во время кофе-паузы) на темы, интересные для него; всячески поощрять его, подбадривать, поддерживать, хвалить.

Ситуация 5. Преподаватель дал аудитории задание, но один или два студента критикуют его и отказываются выполнять.

Варианты решения: выслушать причину нежелания выполнять это задание; попробовать объяснить необходимость его выполнения; разрешить не выполнять это задание, а дать альтернативное (если отказ выполнять задание был аргументированным и обоснованным).

Ситуация 6. Студент задает вопрос, ответ на который преподаватель не знает.

Варианты решения: обратиться с этим вопросом ко всей аудитории, дать домашнее задание к следующему занятию самим найти ответ на вопрос; признаться, что не знает ответа на вопрос, обещать найти ответ и рассказать на следующем занятии; признаться в затруднении с ответом и переадресовать к эксперту, или порекомендовать, где можно найти ответ.

Ситуация 7. Преподаватель допускает ошибку (речевую или фактическую) или оговорку, и студенты делают замечание.

Варианты решения: поблагодарить за внимательность, исправить ошибку; сказать, что не только студенты учатся у преподавателя, но и преподаватель у студентов; пошутить (например: «век живи – век учишь!»); сказать, что преподаватель проверял их внимательность.

Ситуация 8. Студенты настроены агрессивно или негативно по отношению к преподавателю.

Варианты решения: игнорировать; пошутить, рассказать анекдот или историю из жизни, чтобы снять напряжение; постараться наладить контакт и улучшить отношения; сменить форму занятия, дать другое задание (устроить дискуссию по теме занятия и попробовать всех вовлечь в процесс обсуждения).

Перечисленные выше сложные ситуации являются типичными для занятий, проводимых в интерактивных формах, и каждый преподаватель сам выбирает для себя оптимальные решения в зависимости от аудитории, обстоятельств и личных психологических особенностей. Однако преподаватель должен обладать такими универсальными компетенциями, как способность управлять коммуникативным процессом, справляться с конфликтными ситуациями, находить индивидуальный подход к собеседнику, мотивировать каждого участника проявить себя, обосновывать свою точку зрения, выслушивать мнение оппонента, проявлять чувство юмора. Это поможет ему находить и применять эффективные техники взаимодействия не только в ситуациях педагогического, но делового и личного общения.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии. / Е.В. Сидоренко. — СПб. : Речь, 2003. — 208 с.
2. Лашкина Т.Н. Роль интерактивных форм обучения в повышении познавательной активности учащихся. / Т.Н. Лашкина. [Электронный ресурс] 07.09.2006. Режим доступа : http://pedsovet.org/component/option,com_mtree/task,viewlink/link_id,1733/Itemid,118/.
3. Семенова Т.В. Использование технологии интерактивного обучения на занятиях по педагогике. [Электронный ресурс] Режим доступа : <http://festival.1september.ru/articles/513411/>

Попова И.В., Рогожин С.А.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ КАК КЛЮЧЕВАЯ ПРОБЛЕМА МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В ФЕДЕРАЛЬНОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

irinapopovaist@mail.ru

ГОУ ВПО «Уральский государственный университет»

г. Екатеринбург

Описываются методологические основания актуальности и содержания профессионального мастерства научно-педагогических кадров современной высшей школы. Предложены подходы к моделированию и практическому