

ВЫСШЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ПЕДАГОГИКА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ

doi: 10.51639/2713-0576_2023_3_3_130

УДК 378.147.88

ГРНТИ 14.35.09

ВАК 13.00.08

Личностные аспекты в формировании самостоятельной учебной деятельности

^{1*} Матусевич В. О., ² Матусевич Е. А.¹ *Белорусский государственный университет транспорта,
246653, Республика Беларусь, г. Гомель, ул. Кирова, 34*² *Филиал БГТУ «Гомельский государственный политехнический колледж»,
246050, Республика Беларусь, г. Гомель, ул. Билецкого, 6*email: * vmatusevich@ya.ru, Lmatusevitch@ya.ru

Приведены результаты наблюдений за поведением обучаемых и исследования способов применения технологии обучения «в сотрудничестве» для формирования самостоятельности обучаемых в малых группах студентов вуза. Показано разделение студентов по личностно-психологическому профилю лидерства, влияние лидерских качеств студента на группу, проблемы организации и перераспределения управления в группе. Раскрыт вопрос применения технологии в сотрудничестве для различных курсов одного предмета. Показана реализация педагогического опыта на различных занятиях в группах обучающихся технической специальности.

Ключевые слова: обучение в сотрудничестве, педагогика, технология обучения, лидерство, педагогический опыт.

Теория и методы исследования

Высшее образование – уровень основного образования, направленный на развитие личности студента, его интеллектуальных и творческих способностей, формирование у них компетенций, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, завершающийся присвоением квалификации специалиста с общим высшим, углубленным высшим или специальным высшим образованием. Однако высшее образование не означает автоматическое присвоение высокой степени квалификации [1, 2]. Понятие «высококвалифицированный специалист» очень многогранное. Это человек, который хорошо разбирается в своей специальности. Личность, носящая это звание, должна в совершенстве знать область своей специализации и уметь брать на себя ответственность в случае допущенных ошибок. Чтобы добиться успеха и стать специалистом, нужно научиться работать в команде. Да, человек должен быть хорошим специалистом, но команда всегда достигает больших результатов, чем одиночка. При этом нужно учитывать, что одно дело – уметь командовать, и совсем другое – подчиняться указаниям другого. Деятельность учебного заведения должна быть направлена на требования современного общества, которое диктует необходимость подготовки высококвалифицированных специалистов, что в современных условиях образования приводит к увеличению объемов и сложности изучаемого материала. Результативность применения технологий обучения и определяет эффективность подготовки кадров. Как наиболее успешная альтернатива традиционным методам в мировой педагогике рассматривается технология

обучения «в сотрудничестве» [3, 4]. Педагогика сотрудничества – одна из технологий лично-относительно-ориентированного обучения, которые в центр всей образовательной системы ставят личность учащегося, обеспечение комфортных, бесконфликтных и безопасных условий развития. Её цель – разностороннее, свободное, творческое развитие учащегося. Обучение в сотрудничестве – это совместное (распределенное, поделенное) исследование, в результате которого учащиеся работают вместе, коллективно конструируя и продуцируя новые знания, а не открывая объективные реалии, потребляя знания в уже готовом виде. Это организация группового взаимодействия учащихся в процессе самостоятельной познавательной деятельности. Преподаватель на таких занятиях выступает в роли организатора самостоятельной активной познавательной деятельности учащихся, он ставит учебную задачу, озвучивает теоретическую часть занятия и основные понятия изучаемой темы [5]. Дальнейшие рассуждения основаны на многолетнем наблюдении за малыми группами студентов вуза в количестве от 20 до 30 человек.

Полученные результаты и их обсуждение

Группа обучающихся всегда формируется неоднородно. Но из основной массы выделяются ряд личностей, влияющих на остальных в большей степени. По психологическому профилю их можно разделить на «эмоциональных», «интеллектуальных» и «агрессивных» лидеров группы. Именно в этом порядке отслеживается уровень влияния на остальную массу. Эмоциональные лидеры (Э-лидеры) способны заинтересовать всю группу и повести их за собой. Они обычно легко находят общий язык друг с другом и действуют совместно. Таких личностей обычно 3...5 человек. Однако их активность и влияние напрямую зависят от настроения. Управлять ими можно путем поощрений, взыскания часто вызывают обратный эффект. Э-лидеры хорошо руководят в творческих коллективах, когда требуется физическая активность. Они легко берутся за организацию кружков по интересам, подготовку общественных мероприятий и достигают в них высоких показателей. В коллективе, направленном на исследовательскую, научную или конструкторскую деятельность, Э-лидеры часто теряют интерес к работе могут вовсе не довести дело до завершения. При этом, успех всей группы с такой личностью в составе значительно выше. Всегда в группе есть 3...5 человек, которые стремятся получить больше информации по изучаемому предмету. Они как правило сконцентрированы на выполнении текущей работы, не откладывая её, задают вопросы в процессе, поясняют непонятные и сложные моменты. Данные студенты являются интеллектуальными лидерами группы (И-лидерами). В отличие от Э-лидеров, они способны помочь своим товарищам в освоении сложного материала, чем последние активно пользуются. Особенность И-лидеров состоит в том, что они не нуждаются в искусственном поощрении, а взыскания наоборот – подрывают их стремления быть лучше. Именно из таких студентов вырастают высококвалифицированные специалисты и руководители. Агрессивные лидеры (А-лидеры) обычно выступают против любой инициативы, могут бойкотировать требования руководства и преподавателя. Таких личностей обычно один, два, редко три человека. Часто создают проблемы в процессе обучения, но в критических ситуациях смиряют свои амбиции и выполняют все требуемое. В большинстве случаев их агрессия принимает форму молчаливого игнорирования общей активности. Управляются они обычно взысканиями и угрозами взысканий, поощрения на данный тип влияют неоднозначно. В процессе обучения, если их оставить в покое, то они слабо влияют на всю группу.

При построении занятия по принципам технологии обучения в сотрудничестве необходимо на первом этапе выделить И-лидеров и Э-лидеров. Чем меньше группа, в которой происходит обучение, тем легче это выполнить. В идеале малая группа (20...30 человек) делится на подгруппы по 10...15 или 5...8 человек. Количество подгрупп будет определяться числом И-лидеров. Таким образом выполняется условие соревнований между умами. Преподаватель должен создать такую благоприятную среду общения, психологический климат, при которых

учащиеся могли бы работать в сотрудничестве. Задача на данном этапе достаточно сложная. Необходимо отсечь Э-лидера от управления и дать возможность работать с группой И-лидеру. Точнее необходимо переподчинить их друг другу. Как бы странно это не звучало, но личность группы с более высоким авторитетом должна перейти в подчинение личности с более низким. Путём поощрений для этого лидера мы ориентируем его на агитацию всем подчиниться И-лидеру. То есть Э-лидер выдвигается в качестве «группы поддержки с воланами» и не даёт отвлекаться обучаемым. Данный момент очень важен в процессе формирования рабочей группы. Традиционно «заучек» никто не любит. В вузе эта ситуация намного более слабо выражена, чем в колледжах и школах, но иногда присутствует. Для студентов вуза база знаний практически одинакова у всех в группе и характерен малый разброс в уровне подготовки к выполняемому заданию. Причём на старших курсах этот разброс меньше. Однако И-лидеры по своей натуре более застенчивы и не стремятся руководить, они самодостаточны как любой грамотный специалист. Поэтому И-лидера необходимо стимулировать быть настойчивым, а остальных в группе заставить его слушаться. Вот на это и необходимо направить энергию Э-лидера. Подготовка И-лидеров к занятию должна производиться преподавателем заранее (возможно на предыдущей занятии), что бы они могли самостоятельно изучить материал и сразу приступить к обучению своих соратников после объяснения учебного материала преподавателем.

Что касается А-лидеров, то они практически всегда выпадают из группы, образуя свой кружок по «не интересу» к предмету, затягивая в него наиболее ленивых студентов. За 15 лет наблюдения не было ни одной группы без отстающих. Такие студенты нуждаются в постоянном внимании преподавателя. Возможно, раздражительность есть следствие отвлечённости изучаемой темы от интересов А-лидера, а индивидуальное задание, включающее эти интересы, позволит ему раскрыться.

В технических высших учебных заведениях предмет разделён на отдельные курсы: лекционный, практический (лабораторный) и курсовое проектирование. На лекционном курсе объём преподаваемых данных не подразумевает обратной связи с обучаемыми, для этого наиболее приемлема традиционная форма обучения классно-урочная.

Практические и лабораторные курсы сводятся к отдельным занятиям по различным, не связанным друг с другом темам, поэтому использование для них технологии обучения в сотрудничестве наиболее эффективно.

Курсовое проектирование отличается усложнёнными практическими заданиями, связанными одной сквозной темой. При этом по некоторым дисциплинам проект выполняется студентами самостоятельно без выделенных аудиторных часов. Без периодических консультаций это приводит к «покупке» готовой работы и, как результат, отсутствию знаний. Помочь в данной ситуации может тот самый не популярный в группе «заучка». Технология обучения в сотрудничестве позволяет продлить авторитет И-лидера с аудиторных занятий на самостоятельную учебную работу студентов (СУРС).

Педагогический опыт был реализован на различных занятиях в группах обучающихся специальности «Системы передачи и распределения информации» электротехнического факультета учреждения образования «Белорусский государственный университет транспорта».

Выводы

В результате проведённого педагогического опыта можно отметить, что данная технология обучения и метод организации деятельности учащихся «Учимся вместе» имеет положительные стороны и некоторые недостатки.

В качестве положительных сторон отмечается высокая самостоятельность студентов.

1. Уже к третьему занятию И-лидеры готовились полностью самостоятельно.
2. Э-лидеры, которые получали поощрение за каждого подготовленного в группе, брали на себя функции заместителя по организационной работе.

3. Удалось поставить обучающихся в ситуацию творческого поиска. Они самостоятельно осуществляли поиск дополнительной информации по изучаемой теме в интернете и вступали в дискуссии.

4. Авторитет И-лидеров сместился на очень высокий уровень. Поскольку самостоятельная учебная работа для них является естественной, то очень скоро они стали консультантами по курсовому проектированию. Это позволило почти исключить заказные работы в группе.

5. Неожиданностью оказалось то, что А-лидеры в ситуации общей увлечённости включались в работу. Если И-лидер уделял внимание индивидуально А-лидеру, то последний выполнял всё требуемое и подключался к общему действию в роли близкой к Э-лидеру. То есть вектор агрессии перенаправлялся на изучаемый предмет, который надо преодолеть.

6. К сожалению, в группе сохраняется несколько человек отстающих. Они нуждаются в постоянном внимании преподавателя.

Среди ограничений по применению данной технологии следует отметить, что И-лидерам требуется дополнительно время на самостоятельную работу с учебным материалом. Периодически требуется стимулировать активность Э-лидеров. Постоянно контролировать отстающих студентов.

Резюмируя вышесказанное, применение технологии обучения в сотрудничестве позволяет улучшить методику обучения для отдельных тем, которые жестко не структурированы и не требуют чёткой последовательности изучения, по сравнению с традиционными технологиями обучения (классно-урочной системой), но имеет ряд ограничений, которые необходимо учитывать. Данный педагогический опыт может быть использован преподавателями высших и специальных учебных заведений.

Конфликт интересов

Авторы статьи заявляют, что у них нет конфликта интересов по материалам данной статьи с третьими лицами на момент подачи статьи в редакцию журнала, и им ничего не известно о возможных конфликтах интересов в настоящем со стороны третьих лиц.

Список литературы

1. Даринская, Л.А. Педагогика и психология современного высшего образования / Л.А. Даринская, Н.А. Медина Бракомонте, Г.И. Молодцова. – СПб: СПбГУ, 2023. – 120 с.
2. Иванова, А.Ю. Психология личности: учебное пособие для студентов вузов / А. Ю. Иванова, М. В. Малышкина; С.-Петерб. ун-т технол. упр. и экон. – СПб.: Издательство Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2018. - 260 с.
3. Педагогика и психология современного образования : монография / редкол.: Ж.В. Мурзина, О.Л. Богатырева. – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. – 172 с.
4. Беляева, О.А. Педагогические технологии в профессиональной школе : учеб.-метод. пособие / О.А. Беляева. – Минск: РИПО, 2009. – 60 с.
5. Скибицкий, Э.Г. Методика профессионального обучения : учеб. пособие / Э.Г. Скибицкий, И.Э. Толстова, В.Г. Шефель. – Новосибирск: НГАУ, 2008. – 166 с.

Personal aspects in the formation of independent educational activities

¹ Matusevich V. A., ² Matusevich H. A.

¹ *Belarusian State University of Transport, 246653, Belarus, Gomel, Kirova St., 34*
² *Branch of BSTU Gomel State Polytechnic College, 246050, Belarus, Gomel, Biletsky St., 6*

The results of observations of the behavior of students and studies of ways to use the learning technology "in cooperation" to form the independence of students in small groups of university students are given. It shows the division of students according to the personal and psychological profile of leadership, the influence of the student's leadership qualities on the group, the problems of organization and redistribution of management in the group. The question of using technology in cooperation for different courses of one subject is disclosed. The implementation of pedagogical experience in various classes in groups of students of the technical specialty is shown.

Keywords: training in collaboration, pedagogy, learning technology, leadership, teaching experience.