

К ПРОБЛЕМЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПЕДАГОГОМ ЭФФЕКТИВНО ДЕЙСТВУЮЩЕЙ ГРУППЫ НА БАЗЕ ОБЫЧНОЙ СТУДЕНЧЕСКОЙ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С НЕЙ

Сегодня учебно-воспитательный процесс в высшей школе становится все более и более комплексным, хотя бы уже в силу того, что от него требуют, с одной стороны, достаточной технологической насыщенности, с другой, априорно полагается: цель и смысл обозначенного процесса – развитие и саморазвитие индивидуальности студента. Гармоничное же совмещение этих аспектов, даже для опытного, постоянно практикующего преподавателя зачастую представляет собой неразрешимую задачу. Почему же задача неразрешима? На мой взгляд, главная трудность заключается здесь в том, что в ходе учебной работы преподаватель высшей школы по

старинке ориентирован на передачу своих знаний, умений, навыков так называемому «среднему ученику», а не коллективу студентов в целом. Разберем: что же за зверь такой – «средний ученик». Исходя из моего личного опыта научения в трех студенческих группах, могу констатировать, что в любой из них, несмотря на различную интеллектуальную развитость студентов, прослеживалась четкая тенденция не просто к дифференциации, но, скорее, даже к крайней поляризации учащихся: обычно формировалась группа «активистов» (5-6 человек), а все остальные играли роль «пассивных слушателей» (при этом в массе «пассивных слушателей» нередко оказывались и на редкость смышленные дети). На лекциях и семинарах имела место следующая ситуация: «активным» не была интересна стандартная форма организации и подачи материала, более того, в некоторых своих знаниях, умениях, навыках они опережали преподавателя; пассивным же, в принципе, было все равно, чем заниматься, т.к. они все равно не понимали преподавателя. Получается, что «средний ученик» – такая, довольно странная, абстракция; это все равно, что практиковать «средний гуманизм» по отношению к окружающим. Когда педагог направляет свои усилия на «среднего ученика», он обращается в пустоту, осуществляет бессмысленные звуковые колебания, не являющиеся полезными ни студентам, ни себе в плане педагогического самоанализа. Итак, «средний ученик» в качестве субъекта учебно-воспитательного процесса перестает быть востребованным. Что же остается? Можно, конечно, начать работать исключительно на «активных», но тогда и без того провисающие «пассивные» будут потеряны, то же самое произойдет, если заняться удовлетворением запросов исключительно «активных». Единственно приемлемый выход – попытаться создать на базе обычной студенческой группы коллектив и работать с ним.

Существует два возможных пути превращения необозримой разнородности в коллектив: превращение в простую разнородность, превращение в качественную разнородность.

В первом случае, коллектив будет представлять собой простую совокупность всех качеств, знаний, умений и навыков людей, в него входящих, и, тем не менее, обеспечивать продуктивность и качество учебной деятельности. Во втором случае, коллектив можно будет рассматривать как целое, не тождественное сумме частей, т.е. будет создана, точнее, трансформирована необозримая разнородность в разнородность, воплощающую те качества, которыми отдельные индивиды, составляющие этот коллектив как целое, не обладают.

Рассмотрим подробнее «превращение в простую однородность».

Большую роль здесь играет педагог, которому предстоит заняться, в первую очередь, изменением потребностной пирамиды (А.Г. Маслоу) «пассивных слушателей», формированием новых ценностей, т.е. способствовать в авторитетной, даже несколько авторитарной, манере созданию

достаточной мотивации к познанию, в качестве которой может быть указана необходимость общей рефлексии как того и только того, что способствует индивидуальному самопознанию и формированию собственной идентичности, а уж индивидуальное познание способно ликвидировать «незаинтересованность» как следствие трудностей в общении с миром.

Педагог с необходимостью демонстрирует абсолютную авторитетность, уникальность собственного понимания и собственных методик, которые должны быть с большей или меньшей адекватностью усвоены всеми без исключения студентами («активными» и «пассивными») и воспроизводимы ими в дальнейшем. Формы работы рекомендуются стандартные: лекции, семинары и т.д. Такие формы, как, например, «урок-карусель», уроки-КВН, могут как способствовать сплочению данного коллектива, так и парадоксальным образом привести к его деформации/разрушению.

Это хороший путь, т.к. он позволяет, во-первых, «пассивным» постепенно подтягиваться за «активными», и, во-вторых, предупреждает проявления девиантного поведения (т.к. ранее уязвимый личностный смысл, который вкладывался в слово «авторитет» был посредством действий педагога укреплен и превратился в ценность). Через некоторое время создается единый учебный коллектив (не путать с обычным коллективом), который позволяет педагогу, воздействуя точечно (например, спрашивая отдельного ученика), тем не менее, влиять комплексно («эффект кругов на воде»).

Но чтобы быть способным изменить потребностную пирамиду и сформировать новый комплекс ценностей, педагогу следует представлять, какие именно личности составляют целое данного проектируемого будущего коллектива как простой однородности (ибо, как уже было отмечено, при образовании такого типа коллектива, коллектив как целое не есть что-либо принципиально новое, а лишь совокупность свойств, умений, знаний, навыков личностей, в него входящих).

Путь «превращения в качественную разнородность».

Здесь педагог не только и не столько научает, сколько занимается организационной деятельностью + обеспечивает общую педагогическую поддержку всех учащихся и создает необходимый эмоциональный фон доброжелательности, взаимопонимания и сотрудничества. Это уже не педагог-авторитет, а педагог-друг. Приветствуются самые разнообразные и нестандартные формы работы, например «урок-карусель» или семинар, который ведет один из учащихся, так называемый «модератор». Функция педагога в такой ситуации регулирующая + «майевтическая» (совместная работа, имеющая основной целью – прирост смысла). Целью педагога является организация для учащегося таких условий, в которых он не смог бы не научиться. Условиями успешности создания такой ситуации являются: проблематизация учебного материала («Знания – дети удивления и любопытства»), активность учащегося («Знания должны усваиваться с аппети-

том»), связь обучения с жизнью. Педагог должен быть разносторонне развит и максимально открыт вовне, т.к. интерес учащихся к познавательной деятельности в такого рода коллективе стимулируется не в последнюю очередь интересом к личности педагога.

Методы, которые являются адекватными для работы в коллективе, представляющем собой «качественную разнородность» – это проблемный метод, а также проективный метод. Учебную деятельность студентов необходимо организовать как процесс решения научно-практических проблем, что может быть достигнуто при поиске путей решения конкретно сформулированных проблем. Именно эти методы позволяют каждому студенту осуществлять самопознание, саморазвитие, рефлексию, личностно-деятельностную самореализацию.

Педагогическое проектирование учебного процесса включает следующие этапы: собственно проектирование, моделирование, конструирование, исследование. Написание и защита проектов студентами, внедрение их на педагогической практике развивает индивидуальные способности будущих учителей, учит студентов быть более приспособленными к жизни и профессиональной деятельности.

Дидактическая теория проблемного обучения опирается на психологические теории мышления и его развития, что позволяет адекватно и своевременно отвечать на постоянно развивающиеся запросы студентов. Проблемная ситуация – одна из закономерностей процессов мышления, его начальный момент, она стимулирует последовательно сначала познание, а затем и самопознание.

Итак, вкратце были рассмотрены проблемы формирования педагогом эффективно действующей группы на базе обычной студенческой и взаимодействия с ней. В частности, было предложено заменить взаимодействие педагога со «средним учеником» на взаимодействие педагога с коллективом как целым, и рассмотрены две возможных разновидности коллектива.