

УДК 378.147
ББК 74.58

Е.В. Яковлев, Н.О. Яковлева

ИНТЕРАКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ВУЗЕ

Рассматриваются интерактивные методы обучения, обеспечивающие формирование у будущих специалистов профессиональной компетенции – основного комплексного результата профессиональной подготовки в вузе.

Ключевые слова: метод обучения, интерактивный метод, профессиональная компетенция.

Реализация компетентностного подхода в системе высшего профессионального образования как ключевая концептуальная идея подготовки будущих специалистов предполагает усиление внимания к процессу формирования профессиональной компетенции, повышению его эффективности и технологичности. Под профессиональной компетенцией в настоящее время понимают личностное образование, определяющее продуктивное выполнение профессиональных задач и включающее знания, умения, профессионально значимые личностные качества, опыт, ценностные ориентации. При этом компетенция отличается от таких традиционных понятий, как «знание», «умение», «навыки», «опыт» интегративным характером, детерминированностью личностными свойствами, практико-ориентированной направленностью, возможностью проявления в широком формате контекстов с высокой степенью рефлексии, саморегулирования, самооценки.

Такое наполнение и значение профессиональной компетенции требует существенных изменений в дидактическом сопровождении образовательного процесса вуза, а именно: его обогащения методами обучения, которые могли бы обеспечить

необходимую сегодня комплексность результату профессиональной подготовки будущих специалистов.

Традиционные методы образовательного процесса в вузе (лекция, объяснение, упражнение и др.), безусловно, значимы для профессионального становления. Однако в настоящее время все острее чувствуется их ограниченность при формировании такого комплексного образования, как компетенция.

В связи с вышеизложенным полагаем, что главной стратегией современного обучения должна стать ориентация на самостоятельную активность студента; на организацию самообучающей образовательной среды; на экспериментально-практическое обучение, где у студента есть выбор действий и возможность проявить инициативу; на гибкие обучающие программы, позволяющие работать в удобном ритме.

Поэтому сегодня речь должна идти об использовании интерактивных методов профессиональной подготовки, реализация которых пробуждает интерес к профессии, способствует эффективно-му усвоению учебного материала, формирует стереотипы профессионального поведения, обеспечивает высокую мо-

тивацию, прочность знаний, командный дух, свободу самовыражения, но самое главное – способствует возникновению у будущего специалиста такой комплексной характеристики, как профессиональная компетенция.

В связи с этим представим краткий обзор современных методов обучения, которые получили наиболее широкое распространение в научно-методической литературе [1; 2; 3; 4; 5], и обладают достаточным потенциалом для формирования у будущих специалистов профессиональной компетенции.

Тренинг – это метод обучения, который сводится к получению навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр. Данный метод позволяет дать его участникам недостающую информацию, сформировать навыки профессиональной деятельности и адекватного поведения при выполнении профессиональных задач. Неоспоримым достоинством тренинга является то, что он обеспечивает активное вовлечение всех студентов в процесс профессиональной подготовки.

Средствами тренинга может быть осуществлена подготовка к профессиональному общению или взаимодействию, выполнению организационных или контролирующих функций и т.д. Реализация тренинга, как правило, осуществляется в несколько этапов.

Введение. Этот этап задает тон последующей работы, создает демократическую, располагающую атмосферу. Он проводится в любой форме и с использованием любых средств. Кроме того, преподаватель сообщает о своих ожиданиях и пожеланиях относительно предстоящего взаимодействия.

Знакомство. Данный этап представляет собой необходимую процедуру первого занятия любого тренинга. Знакомство позволяет активизировать группу, вовлечь ее участников в процесс взаимодействия, развить навыки общения. Знакомство проводится даже в том

случае, когда студенты знают друг друга. Игровые приемы «интервью», «узнай меня», «обмен визитками» и др. позволяют увидеть участников с новой стороны, вызвать интерес друг к другу.

Ожидания участников. На этом этапе выясняются ожидания участников от тренинга с помощью вопросов, на которые они отвечают по очереди, например, «по кругу». Фиксация потребностей студента не только направляет их интерес, но и является значимым ориентиром для деятельности самого преподавателя.

Определение порядка проведения тренинга. После того, как все участники расскажут или напишут о своих ожиданиях, преподаватель обязательно сообщает им порядок проведения тренинга. Это делается независимо от того, какова его продолжительность.

Принятие правил работы группы («соглашения»). Для того, чтобы с самого начала тренинга участники почувствовали ответственность за свое обучение, чтобы создать соответствующую рабочую атмосферу, проникнутую взаимным уважением и доверием, а также для повышения эффективности усвоения материала рекомендуется принятие правил поведения на тренинге или «соглашения». Пункты соглашения, как правило, записываются: например, не опаздываем, высказываемся откровенно, слушаем друг друга и т.д. После совместного обсуждения каждого пункта соглашение принимается большинством голосов и вывешивается на видном месте. При этом каждый студент несет ответственность за исполнение данного «соглашения».

Оценка уровня информированности группы. Одной из задач, стоящих перед преподавателем является оценка уровня информированности участников тренинга. Для этой цели чаще всего используется опросник или анкета, содержащие вопросы по теме тренинга. Результаты анкетирования, показывая уровень подготовленности студентов, позволяют преподавателю своевременно коррек-

тировать содержание взаимодействия с тем, чтобы адаптировать его к доступному уровню восприятия студентами тренинговых упражнений. Чрезвычайно продуктивным является повторное анкетирование студентов по окончании тренинга. Сравнивая результаты, преподаватель будет иметь возможность оценить степень приращения их подготовленности, что во многом характеризует и эффективность самого тренинга.

Актуализация проблемы. Для выработки мотивации к изменению профессионального поведения и деятельности следует пробудить у участников интерес к обсуждаемой на тренинге проблеме, сделать эту проблему актуальной для каждого. С этой целью преподаватель может провести ролевую игру.

Обучение. На данном этапе осуществляется непосредственное взаимодействие преподавателя со студентами по реализации ключевой цели тренинга. Этап обучения включает в себя две стадии. Первая – информационная: ее можно начать с ответов на вопросы из опросников, которые вызвали массовое затруднение. Кроме того, на данной стадии преподносится основной учебный материал с использованием методов: лекция, беседа, ролевая игра, дискуссия, работа в малых группах и т.д. Вторая – практико-ориентированная: она призвана способствовать приобретению участниками практического опыта. С этой целью можно использовать ролевые игры, инсценировки, дискуссии, «мозговую атаку» и другие интерактивные формы работы в зависимости от условий.

Подведение итогов. Как правило, эта процедура рассчитана на то, чтобы участники поделились своими впечатлениями, ощущениями, высказали свои пожелания. Подведение итогов можно проводить в виде заполнения «листов откровения», писем, опросников, анкет. Немаловажным компонентом тренинга является фиксация работы студентов, например, через фотографирование. В рамках подведения

итогов может быть организован просмотр этих фотографий с тем, чтобы напомнить, как проходила работа.

Таким образом, тренинг позволяет продуктивно формировать у студентов профессиональную компетенцию за счет создания доверительной комфортной обстановки и возможности доведения до практической отработки тех действий, которые имеют принципиальное значение для будущей профессиональной деятельности в целом.

Метод конкретных ситуаций (case-study) – метод обучения путем решения конкретных ситуаций (решение кейсов). Сущность данного метода состоит в проведении коллективного анализа описанной ситуации, определении способа ее решения и публичной защите выбранного решения. В процессе разбора учебных ситуаций студенты приобретают навыки коллективной работы, учатся проводить анализ, самостоятельно моделировать решения, аргументировано и доказательно отстаивать собственную точку зрения. Впервые метод конкретных ситуаций был применен в школе права Гарвардского университета в 1870 г.

Данный метод предполагает неоднозначность решения рассматриваемой проблемы, что создает ситуации аргументированного оспаривания предложенных решений и выбора наиболее оптимального. Поэтому результатом его реализации являются не только знания, но и умения профессиональной деятельности, а также сформированные личностные качества и ценностные ориентации.

Ситуация (кейс), которая рассматривается студентами в рамках данного метода, как правило, заимствуется из реальной профессиональной деятельности и подкрепляется наглядными материалами, статистическими данными, диаграммами и графиками, описаниями ее видения разными людьми, отчетами, данными из СМИ, ресурсами Интернета и т.д. – т.е. той информацией, которая позволяет понять описанное в кейсе.

При обучении будущих учителей в качестве такого кейса может быть, например, решение конфликтной ситуации между учителем и родителем школьника, которое основывается на данных об успеваемости учащегося, отраженных в классном журнале; решениях педсоветов и комиссий, представленных в протоколах заседаний; характеристиках школьника его одноклассниками, учителями и школьным психологом; нормативных положениях, в том числе и Уставе школы и т.д.

В структуре кейса выделяют три части: две – для студента и одна – для преподавателя. Сюжетная часть описывает ситуацию и позволяет охарактеризовать все ее обстоятельства; информационная – отражает опорные детали, по которым принимается окончательное решение; а методическая, предназначенная для преподавателя, определяет место данного кейса в структуре учебной дисциплины, задания для студентов и дидактическое сопровождение решения данной ситуации.

Разрешение предложенных студентам ситуаций предполагает использование целого ряда аналитических методов: проблемный, причинно-следственный, праксеологический, аксиологический, ситуационный, прогностический и другие виды анализа.

Действия студентов в рамках данного метода следует продуктивно осуществлять в следующей логике: 1) знакомство с ситуацией, ее содержанием и особенностями; 2) выделение основной проблемы, факторов и персоналий, которые могут реально воздействовать; 3) предложение концепций решения; 4) анализ последствий принятия решения; 5) выбор наиболее оптимального варианта, прогнозирование последствий, указание на возможное возникновение проблем, механизмы их предотвращения и решения.

Деятельность преподавателя при использовании данного метода включает в себя две фазы. На первой – создается кейс, формулируются вопросы для его

анализа, разрабатывается методическое обеспечение сопровождения поисковой деятельности студентов и их самостоятельной работы. Вторая фаза включает в себя деятельность преподавателя в аудитории при обсуждении кейса, где он выступает со вступительным и заключительным словом, организует дискуссию или презентацию, поддерживает деловой настрой в аудитории, оценивает вклад студентов в анализ ситуации.

Таким образом, опираясь на реальные ситуации, изучая и анализируя профессиональный опыт, студенты комплексно обогащают свои знания и умения, формируют профессиональное мировоззрение, что продуктивно сказывается на становлении их профессиональной компетенции.

Поведенческое моделирование – это метод обучения навыкам межличностного общения и профессионального поведения. Реализация данного метода осуществляется в следующей логике: 1) предъявление модели профессионального поведения, которое необходимо освоить; 2) максимально точное воспроизведение предложенной поведенческой модели; 3) обеспечение обратной связи, свидетельствующей о степени успешности овладения соответствующими моделями поведения.

Модели поведения, которые предлагаются студентам при использовании данного метода, должны в достаточной мере соответствовать рабочим ситуациям с тем, чтобы будущий специалист имел возможность максимально полного погружения в профессиональную деятельность, скорейшей адаптации к ее условиям и специфике. Например, это может быть отработка навыков поведения на собеседовании при приеме на работу, действий в конфликтной или экстремальной ситуации, обсуждения карьерных перспектив, передачи или принятия должностных полномочий и т.д.

Поведенческое моделирование является эффективным при соблюдении следующих требований: во-первых, предлагаемый пример должен быть привлекательным для студента и вызывать

у него доверие и готовность следовать предложенному образцу; во-вторых, он должен демонстрировать желаемую последовательность или правильный порядок действий в стандартной ситуации; в-третьих, студент должен видеть, что соблюдение желательной последовательности или порядка действий вознаграждаются (экономия времени, страховка от ошибок, решение поставленных задач и т.п.).

Таким образом, представленный метод поведенческого моделирования позволяет повысить качество профессиональной подготовки через отработку способов адекватного поведения в типичных для будущей трудовой деятельности ситуациях.

Метод партнерской обратной связи сводится к предоставлению одного студента другому постоянной обратной связи о его действиях, поступках и решениях. Взгляд на свои действия и реакции со стороны, позволяет будущему специалисту лучше понять свои сильные и слабые стороны, сформировать адекватную самооценку. Метод партнерской обратной связи основан на предоставлении информации (объективной и честной обратной связи) при выполнении задач, связанных с освоением новых навыков, и с выполнением текущих профессиональных обязанностей. При этом его участники (и тот, кто действует, и тот, кто анализирует и дает обратную связь) абсолютно равноправны.

Обратную связь можно предоставлять после дискуссий, выступлений, выполнения учебных заданий и т.д. Чрезвычайное значение и широкие возможности для реализации данного метода имеет производственная практика студентов, где они непосредственно решают профессиональные задачи в режиме реального процесса. Например, для будущих учителей такая обратная связь может быть дана после проведения учебного или дополнительного занятия, воспитательного мероприятия и т.д.

Прежде чем приступить к такому методу студентов, конечно, необходимо обучить давать объективную обратную связь,

делать обоснованные выводы и грамотно предоставлять информацию.

Таким образом, метод партнерской обратной связи способствует более эффективному формированию профессиональной компетенции будущих специалистов за счет постоянного отслеживания действий и возможности оказания своевременной помощи и коррекции недостатков.

Игровое проектирование – это метод обучения, в ходе которого усвоение осуществляется через решение проблемы. На первой стадии преподаватель фиксирует учебную (исследовательскую) проблему: переводит педагогическую проблемную ситуацию в психологическую. На второй стадии студенты, разделившись на соревнующиеся группы, разрабатывают варианты решения поставленной проблемы. На третьей – стадии заключительного заседания совета – группы студентов с применением метода разыгрывания ролей публично защищают разработанные варианты решений (с их предварительным рецензированием).

Игровое проектирование успешнее всего реализуется на практических занятиях, поскольку не предполагает объяснения нового материала и информационного обмена между преподавателем и студентами. В рамках данного метода могут выполняться, например, информационные, исследовательские, творческие или прикладные проекты.

Итак, метод игрового проектирования значительно активизирует изучение учебных дисциплин, делает его более результативным вследствие развития навыков проектно-конструкторской деятельности, что в дальнейшем позволит будущим специалистам более оперативно и эффективно решать сложные профессиональные проблемы.

Метафорическая игра – это метод обучения, направленный на выработку новых форм деятельности и изменения установок в поведении. Основная задача метафорической игры – найти новый способ решения проблемы в контексте заданной метафоры.

Выбрав определенную метафору и погружившись в ее контекст, группы осуществляют поиск способа решения проблемы и реализуют его (характеризуют стратегию действий). По окончании игры проводится ее разбор с целью выявления эффективной модели поведения и переноса их на рабочую ситуацию.

Использование такой формы обучения помогает активизировать творческие способности участников, дает возможность по-новому взглянуть на профессиональную ситуацию и изменить сложившиеся стереотипы. Метафорическая игра способствует развитию креативности студентов; снижению тревожности участников по поводу решения той или иной проблемы; побуждению участников к самостоятельности и др. В качестве метафоры могут выступать речевые обороты, сказки, притчи, легенды, обряды, передающие проблематику отношений в будущей профессии. Например, можно построить игру на идее сказки «Царевна-несмеяна», которая выбирает мужа. При этом претенденты в мужья должны не рассмешить царевну, а проявить какое-то профессиональное качество (знание, умение, владение средствами профессиональной деятельности и т.д.). Другим примером метафоры может быть игра «на желания». Эту игру можно организовать в контексте сказки «Золотая рыбка», когда в виде желания выступает задание профессиональной направленности и т.д.

Таким образом, метод метафорической игры способствует формированию у студентов стереотипов поведения в типичных ситуациях будущей деятельности, а задаваемый метафорический контекст ориентирует их на творческое решение профессиональных задач, что, в целом, продуктивно влияет на формирование всех компонентов профессиональной компетенции.

Метод сторителлинг (от английского Story Telling, дословно – «рас-сказывание историй») заключается в том, чтобы с помощью мифов и историй из профессиональной жизни обучать будущих специалистов правилам работы. Рассказывая

о содержании профессионального труда, его специфике и возникающих ситуациях, преподаватель подготавливает студента к пониманию традиций, философии, культуре профессиональной деятельности. При этом следует давать максимально объективную информацию с тем, чтобы не разочаровать будущего специалиста в выборе профессии. Такой метод помогает студенту быстрее познакомиться с особенностями работы, регламентирующими ее нормативными актами, возможностями карьерного роста и т.д.

Данный метод позволяет студентам быстрее адаптироваться к профессии, формирует ценностное отношение к профессиональной деятельности в целом и ее роли в обществе, что составляет основу профессиональной компетенции будущего специалиста.

Баскет-метод представляет собой метод обучения, основанный на имитации наиболее типичных ситуаций работы специалистов, при участии в которых студенту приходится оперативно выполнять еще и незапланированные действия. Содержание данного метода сводится к следующему: студенту описывают ситуацию или роль, которую он должен сыграть; предоставляют материалы, на которые он должен опираться в процессе упражнения; студент выполняет предлагаемые действия; проводится финальная беседа, на которой студент обосновывает свои действия, характеризует возможные последствия выполненных действий, оценивает личную степень удовлетворенности результатом. Преподаватель, анализируя полученную от студента информацию, предлагает альтернативы решений, выделяет упущенные возможности, прогнозирует результаты принятых решений, дает рекомендации на будущее. Данный метод в отличие от всех остальных требует разработки сценария и разыгрывания ролей.

Например, студент, исполняя роль учителя в школе, «ведет урок». В качестве учеников выступает группа студентов.

Каждый «ученик» действует в соответствии с ролью, которая неизвестна «учителю»: он может внезапно задать вопрос по передаваемому материалу, выкрикнуть с места, попросить линейку у соседа по парте и т.д. Кроме того, на урок может зайти «завуч» (назначенный из числа студентов) с определенным вопросом: чтобы «отчитать» учителя, сделать объявление классу и т.д. Также можно ввести в сценарий «родителя», «учителя-коллегу», «школьного электрика» и т.д. При этом студент, который «ведет урок» должен оперативно и адекватно реагировать на происходящее, а в конце дать самоанализ своих действий. Преподаватель и все остальные студенты по окончании игры дают свою оценку увиденному на «уроке». Для студентов, обучающихся по другим специальностям, такими незапланированными действиями могут быть телефонные звонки, срочные задания, поступление новых сведений по работе, посетители, ответы на вопросы начальства и т.д. Таким образом, данный метод позволяет не только сформировать в практическом режиме профессиональную компетенцию, но и развить стрессоустойчивость личности будущего специалиста при проигрывании возможных вмешательств в процесс решения текущей проблемы.

Метод обучения действием в последнее время стал одним из перспективных направлений современного образования, поскольку обеспечивает организацию самообучающей образовательной среды. Метод обучения действием позволяет эффективно решать проблемы практико-ориентированной подготовки.

Реализуется данный метод через групповую форму организации взаимодействия студентов. В ходе совместной работы над проблемой (имеющей практическую направленность) студенты самостоятельно разрабатывают способ ее комплексного решения, обосновывают и проводят презентацию собственных предложений. Обсуждение результатов

защит и выбор победителя осуществляется, как правило, группой преподавателей, что усиливает объективность оценки

Если данный метод применять в период прохождения студентами производственной практики, то решаемые проблемы могут быть заимствованы из конкретной практики, что усиливает дидактические возможности метода и результатов, полученных в ходе его реализации.

Таким образом, обучение действием оказывает положительное влияние на формирование компонентов профессиональной компетенции благодаря практическому развитию навыков организации совместной деятельности, ответственности за порученное дело.

Завершая обзор, отметим, что активные методы обучения, меняя роль преподавателя с транслятора информации на организатора и координатора образовательного процесса, позволяют комплексно формировать у будущего специалиста профессиональную компетенцию через проявление студентом субъектной позиции в деятельности максимально приближенной в своем содержании к профессиональному труду.

Библиографический список

1. Вачков И.В. Основы технологии группового тренинга. – М: Изд-во «Ось-89», 1999. – 176 с.
2. Деркач А.М. Кейс-метод в обучении // Специалист. 2010. № 4. С. 22–23.
3. Панфилова А.П., Громова Л.А., Богачек И.А., Абчук В.А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям. – СПб.: Питер, 2004. – 240 с.
4. Психологическая энциклопедия / Под ред. Р. Корсини, А. Ауэрбаха. – СПб.: Питер, 2003. – 1096 с.
5. Свонг У., Леонард Д., Шилдз М., Абраме Л. Как превратить свои знания в стоимость: Решения от IBM Institute for Business Value. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 248 с.