

**Коледа Инна Владимировна**

кандидат исторических наук, доцент БГТУ,

г. Минск, РБ

E-mail: ksm22@tut.by

## **АКТИВНЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ГУМАНИТАРНЫХ ДИСЦИПЛИН**

**Annotation.** The article discusses the problems associated with the use of active forms and methods of teaching at a university in the process of teaching humanities. The organization of classes using these forms allows you to significantly intensify the work of students both at seminars and independently, contributes to the development of creative thinking, the formation of skills of scientific activity. The educational process for its participants becomes a joint work, acts as a means of communication, as a result of which the knowledge itself is more thorough and solid.

**Key words:** training, seminar, activity, student group, problematic, creativity, thinking, communication.

Совершенствование педагогического мастерства, включая овладение формами и методами активного обучения – необходимый компонент преподавательской деятельности, достижения постоянного контакта и живого диалога со студенческой аудиторией.

Семинар должен дисциплинировать и направлять самостоятельную работу студентов, углублять и закреплять приобретенные знания, сообщать новые, учить методологии исследования, формировать навыки научной деятельности, способствовать воспитанию общественно-политической активности [1, с. 233].

Можно ли решить все эти задачи, используя традиционные методы работы? Думается, что отрицательный ответ на этот вопрос не вызывает сомнения. Более того, проводя семинар традиционными методами, не всегда удается максимально активизировать студентов, сделать процесс обучения коллективным творчеством, разбудить состязательность. Хорошо известны и другие недостатки подобных семинаров – пассивность большинства студентов, невысокий уровень активности при обсуждении проблем.

Опыт показывает, что применяемые в вузовской практике формы семинарских занятий (развернутая беседа, реферативная и др.) не всегда позволяют эффективно использовать социально-психологические и структурные особенности студенческих коллективов: структуру формальных и неформальных групп, групповую сплоченность и др. При традиционных формах проведения семинаров действует замкнутая система «преподаватель – студент», «преподаватель – студенческая группа», а межличностное взаимодействие и отношение «студент – студент» реализуется недостаточно. Такая организация работы студента в учебной группе лишает его возможности использовать социальную стимуляцию со стороны товарищей по группе и получать необходимую «обратную связь». Тем самым не развивается самооценка и саморегуляция деятельности студентов [2, с. 429-430].

Между тем форма обучения – это организация не только учебной деятельности студентов, но и их общения. Изменить характер проведения семинарского занятия позволяет организация групповых форм учебно-познавательной деятельности, создающая условия для диалога, сотрудничества при равноправии всех участников процесса обучения [3, с. 74-75].

Преодолеть многие недостатки традиционных форм занятий, и, прежде всего, исключить пассивность и индифферентность студентов позволяет проведение занятий по методике «малых групп». Основное ее преимущество состоит в том, что приоритетными становятся взаимоотношения обучаемых друг с другом («студент – студент») по поводу изучаемого предмета. Это мобилизует активность личности, закрепляет социально значимые качества не только в учебной, но и в общественной деятельности. Учебный процесс выступает как средство общения, совместной работы, в результате чего и сами знания оказываются более прочными, а процесс их получения – более увлекательным для обучаемых.

Главная идея данной формы проведения занятий – создание в рамках академической группы новых структурных единиц. Величина этих единиц должна быть такой, чтобы студент не терялся в общей массе, а, наоборот, постоянно был в поле зрения преподавателя и сокурсников. Созданные таким образом «малые группы» стимулируют каждого своего члена на активное участие в обсуждении вопросов темы занятия. При этом следует учитывать, что методика «малых групп» требует содержательно иного характера работы студентов в процессе подготовки к семинару; особого сценария самого занятия; иных способов контроля самостоятельной работы студентов на семинаре, до и после него; особой связи с лекцией.

Групповые формы ведения семинарского занятия предполагают учет психологии всей группы и каждой отдельной личности, осознания себя как представителя такой группы. В ходе групповой работы проявляются индивидуально-психологические особенности каждого члена коллектива: коммуникабельность – некоммуникабельность, быстрота или замедленность реакции, умение доступно излагать свои мысли или отсутствие такового качества и др. Эти особенности необходимо использовать как для создания сплоченного коллектива, так и для развития индивидуальных возможностей каждого студента [2, с. 437]. Здесь важно отметить воспитательное значение данной формы, которое проявляется в том, что в ходе занятия шлифуются межгрупповые отношения.

Организация групповой познавательной деятельности может иметь массу вариантов: помимо большого разнообразия типов заданий, которые могут быть выданы группе, – совместное решение задач, обсуждение рефератов, коллективное создание структурно-логических схем, проведение пресс-конференций, деловых игр.

Одним из активных методов проведения семинарского занятия, который успешно можно сочетать с групповыми формами работы, является метод анализа конкретных ситуаций, в основе которого лежит принцип проблемности [1, с. 242]. Под конкретной ситуацией понимается событие или явление, включающее в себя противоречие или вступающее в конфликт с окружающей средой. Конкретная ситуация может отражать как негативные отклонения в социальных процессах, так и положительный опыт борьбы нового со старым через преодоление противоречий. Таким образом, использование метода анализа конкретных ситуаций ориентирует на активную познавательную деятельность студентов, на формирование у них творческого мышления.

На семинарских занятиях возможно использование самых различных модификаций этого метода. Однако приобщение студентов к анализу конкретных, реальных ситуаций должно осуществляться поэтапно, по нарастающей сложности от темы к теме. Целесообразно предлагать для анализа злободневные конкретные ситуации, не уходить от острых проблем. В качестве наиболее доступных способов предъявления конкретных ситуаций в студенческой аудитории могут выступать публикации в прессе, телевизионные передачи, кинокартинки, спектакли и др. Одним из наиболее эффективных вариантов является поисковая деятельность студентов по моделированию ими самими конкретной ситуации.

На основе принципа коллективного обсуждения проблемы строится также и методика беседы за «круглым столом». Эта форма проведения семинарского занятия привлекает прежде всего тем, что дает возможность каждому на равных изложить свою точку зрения. Здесь важно создать доброжелательную атмосферу. Трудно рассчитывать, что беседа за «круглым столом» будет эффективной, если на ней не утвердится искренность и откровенность, взаимное доверие между участниками. Поэтому следует учить студентов не только умению высказывать свои мысли, но и терпеливо выслушивать доводы оппонента, не торопиться поднимать на смех, даже если мысли товарища покажутся наивными или даже нелепыми. К слову сказать, умение слушать – великое искусство, и этому обязательно нужно учить. Только при таком условии участник беседы чувствует себя спокойно и раскованно, т.к. каждый знает, что любое мнение будет воспринято с уважением. Уважительное

отношение преподавателя к студентам и студентов друг к другу – определяющее условие успеха беседы за «круглым столом».

Встреча за «круглым столом» по своей природе требует обязательного соблюдения следующих правил: во-первых, отсутствие каких-либо привилегий у одних участников беседы перед другими; во-вторых, исключение на таких встречах любых проявлений авторитаризма, зажима критики, навязывание собственных взглядов и убеждений.

Преподавателю важно следить за тем, чтобы беседа не носила схоластический характер, не превратилась в пустую «говорильню», т.к. нередко наблюдается и такая крайность, когда участники дискуссии стремятся любой ценой убедить друг друга в собственной правоте, навязать свое мнение, хотя оно порой далеко от истины.

Главная и наиболее сложная задача в проведение «круглого стола» – это умение соединить доказательность и убежденность в ходе дискуссии. Чтобы ее решить, участникам «круглого стола» следует обладать навыками ведения дискуссии, научиться управлять полемикой и своими эмоциями. Они должны стремиться не просто доказывать свой тезис или опровергать доводы оппонентов, но и убеждать их в своей правоте, формировать у собеседников такую оценку обсуждаемых фактов или явлений, которая подводит к научно обоснованной позиции. В противном случае дискуссия ведется ради дискуссии, превращается в упражнение для спорщиков.

Беседа за «круглым столом» может быть представлена и в упрощенном виде как цепочка, состоящая из последовательно соединенных постановочного тезиса в виде вопроса, его доказательства, возможных и реальных контраргументов, их опровержения, превращения тезиса в итоге дискуссии в убеждение участников.

Отметим, что, в любом случае, подготовка «круглого стола» требует серьезной работы всех его будущих участников. Готовясь к проведению семинарского занятия в такой форме преподавателю следует подумать о формулировке темы, наполнении ее таким содержанием, которое имеет не только теоретическое, но и практическое значение, а также затрагивает интересы учащихся и небезразлично им. Конечно же очень важна организующая функция преподавателя [4, с. 151-153]. Дискуссией надо управлять, а не просто ждать, когда студенты наговорятся и наспорятся. Если не очертить заранее границы движения мысли, не сориентировать направление разговора на конкретную цель, то студенты станут говорить обо всем, что считают для себя важным и необходимым.

Преподаватель продумывает логику изложения, намечает узловые вопросы, последовательность их рассмотрения, выбирает ведущего. Им должен быть наиболее подготовленный студент, пользующийся авторитетом в группе. Ему отводится наиболее ответственная роль. Он, как дирижер, должен направлять ход спора. Ему следует проявлять последовательность и принципиальность, чтобы защитить свои убеждения, умение сопоставлять точки зрения всех участников дискуссии. К тому же ведущий (или ведущие, т.к. их может быть несколько) должен изучить всю имеющуюся обязательную и дополнительную литературу, вместе с преподавателем продумать логику раскрытия материала, последовательность проведения беседы; заранее подготовить блоки проблемных вопросов, естественно, продумать и ответы на них.

В беседе за «круглым столом» могут возникнуть тупиковые ситуации. Дискуссия не разгорается, аудитория не принимает предложения к обмену мнениями. В таких случаях нужно принять меры по активизации участников беседы, но при этом не следует обращаться к призывам, требовать от аудитории активности. Если «не работает» одна проблема, можно предложить к обсуждению другую, близкую ей по содержанию.

Исключительно ценным качеством для выхода из тупиковых ситуаций является способность преподавателя и ведущего к импровизации. Умение перестроить план беседы по ходу встречи, проявить находчивость в изложении острых проблем – значит преодолеть неблагоприятное течение дискуссии, придать ей динамизм.

Дискуссия завершается, когда возможности новых убедительных выступлений исчерпаны, и у студентов уже сложилось представление об истине, однако объективная оценка позиций должна быть сделана преподавателем. Полезно отметить положительные и отрицательные моменты в аргументации, выделить позицию, к которой склонялось большинство. Конечно, желательно, чтобы беседа за «круглым столом» привела большинство участников к единому мнению. Однако этого не стоит требовать, т.к. дискуссия призвана не только давать ответы, но и содействовать поиску истины, процессу постановки новых вопросов, а тем самым стимулировать разработку новых проблем.

Обычно такая форма проведения семинарского занятия способствует развитию творческой инициативы студентов, формированию у них навыков самостоятельного мышления [4, с. 173].

В заключении следует отметить, что проведение семинарских занятий с использованием активных форм работы ставит немало проблем: какими должны быть оптимальные планы семинаров? Как лучше подать учебный материал? На какие качества студентов лучше опираться в учебной деятельности? Какой должна быть роль личности преподавателя?

Следует избегать и весьма распространенных ошибок, которые допускаются в использовании групповых форм работы. Так, нередко упор делается преимущественно на внешнюю форму, а именно – деление на группы. В таком случае ожидаемого результата не будет, т.к. отсутствует коллективная деятельность студентов, створчество преподавателя и студента. Малоэффективно (например, при использовании формы «малых групп») и предварительное распределение вопросов между группами, что приводит к тому, что академическая группа не готовится по проблеме в целом.

Несмотря на возможные недостатки, активные групповые формы работы дают несомненный эффект: активизируется учебно-познавательная деятельность студентов, они лучше готовятся к семинарам; повышается интерес к изучению дополнительной информации; глубже раскрывается содержание изучаемых проблем; у студентов развивается чувство коллективизма.

**Библиография:**

1. Ревская Н. Е. Психология и педагогика / Н. Е. Ревская. СПб.: ООО «Издательство «Альфа», 2001. – 304 с.
2. Столяренко Л.Д., Самыгин, С.И. Психология и педагогика в вопросах и ответах / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. Ростов-на-Дону, 2000. – 576 с.
3. Мудрик А. В. Общение в процессе воспитания / А.В. Мудрик. М.: Педагогическое общество России, 2001. – 320 с.
4. Александрович П. И., Александрович, А. П. Основы психологии и педагогики / П. И. Александрович А. П. Александрович. Минск: БГТУ, 2004. – 274 с.

**УДК 378**

**Колиогло Надежда Васильевна,**  
научный сотрудник ФГБНУ «Институт управления образованием  
Российской академии образования»,  
г. Москва, РФ  
E-mail: n.kolioglo@mail.ru

**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО  
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Annotation.** The article is devoted to the problem of professional development of heads of educational organizations as an important and necessary component of improving the quality and culture of management activities. The author analyzes the significance of specially developed programs of professional development and professional retraining aimed at providing effective