

УДК 378.14

Л.В. МАЛАКАНОВА

Г.Ю. СОРОКІНА

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка, Полтава

УПРАВЛІННЯ НАВЧАННЯМ У СПІВРОБІТНИЦТВІ ВИКЛАДАЧА ТА СТУДЕНТІВ

У статті розглядається сутність співробітництва як стратегії у взаємодії студентів і викладача та управління цією діяльністю з метою особистісного розвитку та самореалізації кожної людини. На цій основі зроблено висновки про доцільність фасилітації учіння, заснованої на позиційних особливостях особистісних взаємин, які встановлюються між фасилітатором (викладачем-менеджером) і студентом. Визначаються та характеризуються особливості та взаємини, що сприяють такому учінню.

Ключові слова: співробітництво, навчання, навчання впродовж життя, управління, особистість, позиція, управлінська позиція, гуманізація управління, фасилітація.

Постановка проблеми та аналіз публікацій. Сучасне суспільство потребує кваліфікованих, ініціативних фахівців-професіоналів, які максимально використовують свої творчі здібності, оперативно працюють з інформацією, уміють працювати як індивідуально, так і в команді. Проте традиційна дидактична система залучає тих, хто навчається, до узагальненого та систематизованого досвіду людства. Таким

чином, утверджується провідна роль теоретичних знань у змісті навчання, орієнтація на засвоєння основ наук. Це призводить до інтелектуалізму, відриву теорії від практики, до того, що традиційна педагогіка замінює практику знаковою системою – навчальною інформацією. Студенти сприймають через масив цієї інформації те, що напрацьовано іншими, вони беруть готовий соціальний досвід. У цьому випадку нав'язують цілі засвоєння кимось добутих знань, і навчальна інформація втрачає особистісну значущість. Знакові системи «заміщують» реальну дійсність для конкретної людини, начебто вирізаючи її з власного просторово-часового контексту. Дуже вдалим є вислів А. Ейнштейна: «Це просто диво, що сучасні методи навчання ще не зовсім придушили світлу допитливість дослідника, бо цей делікатний крихкий паросток крім заохочення потребує передусім свободи, без якої остаточно й неминуче гине». На підтвердження цього традиційна педагогіка і далі культивує невдачі в усіх галузях, спрямовуючи свої зусилля на творення конкурентного середовища для студента. Вона пояснює це вимогами ринкових відносин, а не загальнолюдськими цінностями та чеснотами. Саме тому лише дуже здібні люди, лідери досягають успіху, а інші переживають поразку за поразкою, втрачаючи надію на самоствердження та самореалізацію в житті.

Оскільки навчання відбувається або через інформацію, або через діяльність, стратегія співробітництва дозволяє залучити студента у пізнавальну взаємодію. Створюється середовище, де людина набуває сили та впевненості, готується до професійної діяльності та при цьому реально живе, співпрацює, самостійно навчається, розв'язує поточні життєві проблеми, планує своє життя, знаходить і використовує інформацію, оволодіваючи способами діяльності.

Основна ідеологія навчання у співробітництві (cooperative learning) була розроблена американськими та європейськими педагогами Дж. Дьюї, Р. Славін, Р. Джонсон, Д. Джонсон, Дж. Аронсона, Ш. Шаран. Виділилися два основні напрямки: навчання в співробітництві, що більшою мірою націлене на формування ЗУН, та навчання в співробітництві, яке асоціюється з проектною діяльністю, з організацією дискусій. Разом із тим їх об'єднують спільні принципи та підходи, крім того, вони досить успішно доповнюють один одного. Проблема розвитку стратегії співробітництва у педагогічній взаємодії приділяється увага у працях Ш. Амонашвілі, Н. Михайлової, С. Полякова, Н. Шуркової, С. Юсфіна та ін.

На думку К. Роджерса, навчання значною мірою переоцінено, тому що навчання (to instruct) означає інструктувати, інформувати, повідомляти, віддавати наказ («змушувати знати», «передавати знання та вміння», «показувати, вести, спрямовувати»). Таке навчання має сенс у незмінному середовищі. Але в наш час глобальних змін, люди зіштовхнулися з абсолютно новою ситуацією в освіті, де метою освіти, якщо прагнеш вижити та духовно розвиватися, стає фасилітація змін і учіння (to facilitate – полегшувати, сприяти, створювати сприятливі умови). Єдиний, хто освічується, це той, хто навчився вчитися, хто здатен адаптуватися та змінюватися, хто зрозумів, що ніяке знання не надійне, що тільки пошук знань дає основу для впевненості. Опора на способи пошуку інформації, на процес змін, більш ніж на статичне знання є єдиним, що має якийсь сенс як мета освіти в сучасному світі.

Формулювання мети статті. Метою публікації є визначення сутності співробітництва, як стратегії у взаємодії (навчанні, спілкуванні тощо) студентів і викладача та управління цією діяльністю, яка може протиріччя традиційного навчання перетворити на можливість для особистісного розвитку та самореалізації кожного.

Виклад основного матеріалу. Співробітничати – працювати разом, брати участь у спільній справі [2; 3; 5]. Будемо розглядати співробітництво як спільну діяльність, що має спільну мету і передбачає суб'єкт-суб'єктну взаємодію, засновану на захопленні спільною діяльністю та дружніх стосунках. Саме стратегія співробіт-

ництва дозволяє з тих, кого навчають, створити співтовариство тих, хто вчиться. І тоді активність та ентузіазм кожного стають неймовірними. Вона дозволяє: звільнити цікавість, просуватися вільно, без регламентації, у нових напрямках, продиктованих особистими інтересами студентів; дати волю допитливості; створити підґрунтя для сумніву та дослідження; усвідомити, що знання перебуває в процесі зміни.

Ідеї навчання в співробітництві знайшли широкий розвиток у багатьох країнах світу, тому що сама ідея співробітництва надзвичайно гуманна за своєю суттю, а тому – педагогічна. Зрозуміти ідею співробітництва допомагає звернення до розуміння нами слова «помилка». Догматична педагогіка вважає, що студент, який допускає помилки, не хоче вчитися, лінивий та неуважний, тому відмовляє йому в допомозі, констатує як незадовільну його успішність. Особистісно орієнтована педагогіка розуміє, що помилки студентів вказують лише на те, що вони ще не оволоділи потрібними вміннями, тому спрямовує свої зусилля на надання додаткової практики, щоб студенти вправлялися стільки, скільки їм це потрібно. Якщо ж людина не робить помилок, значить вона навчилася добре виконувати дію і додаткова практика їй не потрібна. Отже, помилки – це лише індикатори того, чи потребує студент допомоги, додаткової практики.

З'ясовано, що відбувається зі студентами в традиційному навчанні: сильний студент швидше схоплює новий матеріал, засвоює його, викладач у більшій мірі спирається саме на нього, але разом із тим гальмує його пізнавальну активність; слабкий студент не встигає все зрозуміти, тому стає ще слабкішим, йому не вистачає сміливості поставити викладачеві питання, тому він не може швидко та правильно відповідати та лише гальмує загальний рух; той, хто працює індивідуально, замикається у собі, зосереджується лише на своїх успіхах і невдачах, його абсолютно не цікавлять справи сусіда.

Виявлено, можна вчитися по-іншому, в співробітництві, коли поряд товариші, вони обговорюють проблеми, шукають рішення, допомагають; від успіху одного та його відповідальності залежить успіх усіх. Саме від усвідомлення цього факту – відповідальність за свій успіх впливає на загальний успіх – автори методики навчання в співробітництві і відштовхувалися. Крім цього в навчанні помиляються всі. Лише одним потрібно більше часу і зусиль, щоб оволодіти матеріалом, іншим – менше. Як це зробити – справа викладача (менеджера) – знайти відповідну методику. Практика доводить, що разом учитися не лише легше та цікавіше, але й значно ефективніше. Дуже важливо, що це стосується не лише навчальних (предметних) успіхів студентів, їхнього інтелектуального розвитку, але й духовного. Це тому, що труднощі – наші вчителі. Долаючи труднощі, виправляючи помилки, ми духовно зростаємо. Проте, помилки, які не виправляються – це справжні помилки. Цій думці понад двох тисяч років, але вона справедлива й досі. Людина, яка не здатна або не хоче виправляти власні помилки, духовно деградує. Отже, погоджуємося з В. Ковальовим, який стверджує: «якщо Ви забираєте у людини її проблеми, то вона перестає розвиватися» [4]. Зроблено відповідний висновок: викладач не повинен студентам давати знання, а повинен залучати їх до оволодіння цими знаннями.

Навчання в співробітництві розглядається в світовій педагогіці як найбільш успішна альтернатива традиційним методам. Воно відображає також особистісно орієнтований підхід [2; 3]. Важливо усвідомити й те, що метою навчання в співробітництві є не лише повне оволодіння знаннями на рівні, який відповідає можливостям і індивідуальним особливостям розвитку людини. Дуже важливий тут ефект соціалізації, розвиток комунікативних умінь, свідомості та самосвідомості. Люди вчать разом працювати, вчитися, творити, завжди бути готовими прийти один одному на допомогу. Практично всі, хто використовує у своїй роботі навчання в співробітництві, відмічають, що їх вихованці стають друзями не лише під час вико-

нання спільних завдань на заняттях, але їх доброзичливе ставлення один до одного, їх симпатії та зацікавленість в успіхах інших переходять на їх життєдіяльність поза навчальним закладом, стають якістьми їхньої особистості. А це – вже успіхи гармонійного розвитку. Допомогти другу, разом вирішити будь-які проблеми, помножити радість успіху або поділити гіркоту невдачі – так само природно, як сміятися, співати, радіти життю.

Провідна ідея навчання в співробітництві – вчитися разом, а не просто щось виконувати разом. Головним завданням викладача (менеджера) в такому випадку стає фасилітація учіння і, в першу чергу, фасилітація значущого учіння, заснована на позиційних особливостях особистісних взаємин, які встановлюються між фасилітатором і студентом. Які ж це особливості, взаємини, що сприяють учінню? Визначимо їх і дамо характеристики:

1. Здатність фасилітатора учіння бути щирим. Це означає, що він вступає в прямі особистісні стосунки зі своїм студентом, це – зустріч сам-на-сам. Це означає, що він є собою, не зривається себе. Ця точка зору передбачає, що викладачеві важливо бути щирим у взаєминах зі своїми студентами. Він може бути піднесеним, йому може бути нудно, він може бути зацікавленим студентами, він може бути сердитим, він може бути чутливим і співчувати, оскільки він приймає ці почуття як свої особисті, він не має ніякої потреби переносити їх на своїх студентів. Йому може подобатися чи не подобатися результат роботи групи, але при цьому він уважатиме, що це об'єктивно добре чи погано або що студент хороший чи поганий. Він просто виявить свої почуття й переживання з цього приводу. Отже, він – особистість стосовно своїх студентів, а не безлике втілення вимог навчального плану і не стерильна труба, через яку знання передаються від одного покоління до іншого. Ця позиційна установка протилежна тенденції прихильників традиційного навчання, приховувати від аудиторії свої справжні почуття. Ці педагоги доволі розсудливі, для них цілком нормально, зайшовши до навчального закладу, надягнути маску, ввійти в роль, створити «імідж» викладача й носити його протягом робочого дня. Фасилітатор (викладач) не має ніякого стерильного фасаду. Він – жива особистість з переконаннями та почуттями. Його щирість зробила навчання цікавим і легким. Викладач є, а студенти зростають, перебуваючи в контакті з тим, хто справді є. Ось як самі студенти оцінюють щирість викладача: «Неначе не було викладача в аудиторії, але швидше був хтось, кому ми могли довіряти. Ви були настільки сприйнятливим й чутливим до наших думок, що я став і сам довіряти тому, що я бачу, довіряти собі. Це був реальний живий досвід, а не лише навчання». Відповідно, бути справжнім – природним, щирим завжди просто, але це основа, першочергова умова для людини, яка хоче стати фасилітатором учіння.

2. Визнання цінності людини, прийняття її, довіра до неї – це визнання почуттів, поглядів, її особистості; це – турбота про студента, але не власницька турбота; це – прийняття іншого індивідуума як унікальної вільної особистості, яка має свою правду, свій світогляд, свої цінності, потреби та можливості; це – базисна віра, переконання, що ця інша людина за будь-яких обставин має право на довіру. Як не називайте це ставлення – визнанням цінності, прийняттям, довірою, повагою або будь-яким іншим словом, виявляється воно по-різному, найрізноманітнішими способами. Фасилітатор може так само цілісно приймати боязнь і нерішучість студента, його тривожність, як і його задоволення від досягнутого результату. Такий викладач із розумінням приймає відсутність інтересу до того, що він запропонував і спонтанні бажання студента досліджувати те, що його зацікавило, що йому хочеться, так само як його зусилля щодо виконання навчальної програми. Він однаково приймає почуття – і ті, що заважають, і ті, що допомагають учінню: суперництво, не визнання авторитету, хвилювання з приводу своєї спроможності.

Визнання цінності студента як зростаючої особистості з багатством почуттів і безліччю потенційних можливостей, яка прагне зрозуміти сенс життя та знайти свій шлях у ньому, при цьому любити, радіти, бути успішною та щасливою. Визнання цінності або прийняття студента – дієвий вияв поваги, довіри, віри та любові до людини; стимул для її розкриття та самореалізації можливостей. Отже, фасилітатор, який турбується, цінує, довіряє, розуміє, відчуває, підтримує, допомагає, спонукає студента, створює сприятливий психічний клімат, настільки відмінний від традиційних відносин у навчанні, що знайти схожість практично неможливо.

3. Емпатійне розуміння також створює сприятливий психічний клімат для самоініційованого учіння. Якщо викладач здатен відчути й зрозуміти те, що думає та відчуває студент стосовно учіння, тоді вірогідність значущого учіння зростає. Цей вид розуміння істотно відрізняється від традиційного оцінювального судження, такого, як: «Я розумію, що ти робиш не так, де в тебе помилка». Якщо ж є емпатійне розуміння в суб'єкт-суб'єктній взаємодії, то реакція студента може бути такою: «Нарешті хоч хтось чує мене, розуміє мої думки та почуття, не осуджує, не аналізує мої вчинки, дає свободу вибору, тому я можу зростати і вчитися». Про таке ставлення – «стояння в чужих черевиках», бачення світу очима студента, відчуження його переживань і почуттів – майже ніхто зі студентів не чув. Але коли це відбувається, то має надзвичайний ефект розкріпачення, звільнення, відкритості, щирості. Студенти глибоко вдячні педагогам, які їх просто розуміють – не оцінюють, не судять, просто розуміють їх з їхньої власної точки зору, а не з педагогічної. Відповідно, коли фасилітатор створює в суб'єкт-суб'єктній взаємодії відчуття справжності, природності, відкритості, цінування та емпатії, відбувається якісно інше учіння, в іншому темпі, з більшою продуктивністю. Почуття – позитивні, негативні, змішані – стають досвідом усіх у групі. Саме тому учіння стає цікавим, яскравим, активним життям. Кожен обирає свій власний шлях, спрямований на самопізнання, самотворення, самореалізацію.

Отже, доходимо висновків, що найголовніше в міжособистісних стосунках те, що студенти стають особистісно більш незалежними, активнішими, ініціативнішими, відповідальнішими, більш самостійними, свідомими в учінні, вивільняється їхнє творче прагнення до самоствердження та самореалізації. Студенти так це пояснюють: «Цей курс не завершується з закінченням семестру для мене, а продовжується. Я не знаю більшої користі, яку можна отримати від курсу, ніж прагнення до подальшого оволодіння знаннями та самовдосконалення».

4. Професійна позиція педагога. Гуманізація управління породжує суттєво іншу стратегію (не обмежувати свободу підлеглого, його активність і творчість) і оснащує відповідною тактикою. Кардинальні зміни в стратегії (насилля та покори на ненасилля та самореалізації) передбачають радикальні зміни тактики в управлінні [5; 6].

Поняття «позиція» характеризується трьома суттєвими ознаками: розміщення, розташування людини в певному «просторі» стосовно якого-небудь об'єкта; таким «простором» є простір стосунків, які утворюють певну систему відносин; позиція є вихідним моментом, основою, детермінантою для плідних дій. Вибір позиції цілком визначається проектуванням максимально якісного результату. Позиція виникає як передумова діяльності, виявляється, реалізується тільки через діяльність, актуалізується у ній. Усяка діяльність починається з того, що суб'єкт займає певну вихідну позицію стосовно об'єкта діяльності. Позиція як характеристика особистості зростає з накопичених нею відносин і ставлень до певного об'єкту впливу для того, щоб виразити, реалізувати ці стосунки в діяльності. Позиція – це завжди загальне ставлення до роду своєї діяльності. Професійна позиція педагога, за Н. Щурковою – система інтелектуальних, вольових і емоційно-оцінювальних відношень до

педагогічної дійсності та педагогічної діяльності, а центральним відношенням є відношення до Дитини [5].

Безумовно, поняття «педагогічна позиція» має широке значення, проте найважливішими відносинами в спільній діяльності педагога та студента є відносини «людина-людина» і саме вони рішучим чином виступають база управлінської позиції, головного, ведучого, домінуючого на всіх етапах і рівнях управлінської діяльності викладача, а він реалізує цю позицію, знаходячись під владою вже усталеного ставлення до студента. Гуманістична управлінська позиція педагога – розміщення в просторі фізичної та духовної взаємодії зі студентом, яке передбачає ставлення до нього як до суб'єкта власної життєдіяльності, як до Людини, яка має право на власний життєвий шлях і самореалізацію, але потребує підтримки, допомоги, любові.

Стратегічна позиція викладача в управлінні взаємодією – найбільш загальне відношення стосовно об'єкта діяльності, що передбачається. Вона базується на тривалих стійких відносинах, які зумовлені метою діяльності, і орієнтована на довгострокову перспективу. Для педагогічної діяльності – це надзавдання (місія), цілі та завдання навчально-виховного процесу. Відповідно, зайняти стратегічну позицію – значить виділити ключові, провідні відносини, зробити їх домінуючими в усій наступній діяльності; значить, відповісти на питання, хто є партнер, визначити його соціальну роль і, разом з тим, визначити роль власного соціального «Я». Таким чином, стратегічна позиція педагога визначається соціальною роллю, якою він наділяє студента у взаємодії.

Тактична позиція педагога в управлінні взаємодією – ставлення викладача до студента в конкретний момент взаємодії з ним, що обумовлює їхні стосунки. Тактична позиція визначається провідними генеральними відносинами, що складають основу стратегічної позиції, а також конкретними обставинами та ходом взаємодії, тобто позиція, яку займає педагог у контексті створюваної методики діяльності. Отже, тактична позиція прив'язана до певних, зазвичай, коротких періодів діяльності та до конкретних людей, тому вона не має риси стійкості на відміну від стратегічної позиції. Тактична позиція визначена інтересами даної справи, у той час як стратегічна – завжди інтересами особистісного розвитку людини. Здійснюючи вибір тактичної позиції, педагог використовує всі можливі її різновиди, кожен із яких визначає один із напрямків, за яким може «розташовуватися» викладач у цьому просторі взаємодії: кінетична позиція; рівнева позиція; дистанційна позиція; емпатійна позиція.

Важливо підкреслити й те, що стратегічна позиція зберігається в будь-який момент взаємодії, вона не зникає, не знімається навіть у момент якихось особливих, конкретних обставин, вона модифікується, тобто потребує забезпечення тактичною розробкою позиції, щоб зберегти гуманістичний характер. Ось це останнє – збереження за будь-яких умов і обставин поваги до студента як до Людини – виступає вирішальним аргументом на користь тактичного рішення питання, тобто тактичного оснащення реалізації стратегічної позиції.

Висновки. Отже, не варто боятися, що не всі студенти сприйматимуть гуманістичну позицію викладача – немає людини на Землі, яка б заперечувала проти людського ставлення до неї та відповідного поведіння із нею. На підтвердження цього наведемо висловлювання всім відомих науковців.

«У геологічній історії біосфери перед людиною відкривається велике майбутнє, якщо вона зрозуміє це і не буде використовувати свій розум і свою працю на самознищення» (В.І.Вернадський) [1]. «...Вся наша педагогічна діяльність і вся наша управлінська майстерність полягає в тому, щоб знайти бажання Дитини і показати, як вона зможе реалізувати своє бажання за допомогою навчання, за допомогою нашої взаємодії, за допомогою нашої співпраці, нашого співробітництва» (В.Ковальов) [4].

Список використаної літератури

1. Вернадський В.І. *Вибрані праці.* – К.:Наукова думка, 2005. – 300с.
2. Галиціна Л.В. *Керівник: мистецтво взаєморозуміння / Людмила Галиціна.* – К.: Шк. Світ, 2010. – 128 с.
3. *Керівник: мистецтво делегування повноважень / упоряд.: Л.В.Галиціна, Н.М.Міщенко.* – К.: Шк. Світ, 2010. – 96 с.
4. Ковальов В.В. *Природные методы решения конфликтов / В.В. Ковальов.* – Харків: Клуб «Гармония», 2002. – 104с.
5. Щуркова Н. Е. *Прикладная педагогика воспитания: учебное пособие / Н. Е. Щуркова* – СПб.: Питер, 2005. – 366 с.: ил. – (Серия «Учебн. пособие»).
6. *Чотири тактики педагогічної підтримки дитини / [упоряд. А. Русаков, Н. Касіцина].* – К.: Шкільний світ: вид. Л. Галиціна, 2006. – 112 с. – (Б-ка «Шк. світу»).

Л.В. Малаканова

Г.Ю. Сорокіна

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка, Полтава

УПРАВЛЕНИЕ ОБУЧЕНИЕМ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И СТУДЕНТОВ

В статье рассматриваются сущность сотрудничества как стратегии взаимодействия преподавателя и студентов, а также управления этой деятельностью с целью личностного развития и самореализации каждого. На основе проведенного анализа сделан вывод о целесообразности фасилитации учения, основанной на позиционных особенностях личностных взаимоотношений, которые устанавливаются между фасилитатором (преподавателем как менеджером) и студентом. Определены и охарактеризованы особенности и взаимоотношения, которые содействуют такому учению.

Ключевые слова: сотрудничество, обучение, учение в течении жизни, управление, личность, позиция, управленческая позиция, гуманизация управления, фасилитация

L.V. Malakanova

G.Y. Sorokina

Poltava Korolenko national pedagogical university, Poltava

TEACHER AND STUDENTS COOPERATIVE EDUCATION CONTROL

The essence of cooperation as teacher and students cooperation strategy is examined in the article. Also, cooperation control for personal development and each self-realization is considered. Advisability of that kind of teaching facilitation conclusion was established. The facilitation is based on personal attitude position features determination. That kind of teaching features and correlations are determined and characterized.

Key words: cooperation, education, "the-hole-life-teaching" theory, control, personal, position, control position, control humanization, facilitation.