

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ .....	5
1. ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ .....	7
1.1. Образовательные технологии в высшей школе.....	7
1.2. Технологии активного образования: работа в малой группе .....	9
1.3. Создание и поддержание благоприятной среды .....	12
1.4. Образовательные цели .....	14
1.5. Профессиональные компетенции преподавателя технического университета.....	15
1.6. Целеполагание в учебном процессе.....	20
2. ПРОВЕДЕНИЕ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.....	23
2.1. Лекции в условиях информационных технологий.....	23
2.2. Практическое занятие: ожидания, опасения, правила взаимодействия.....	26
2.3. Техники групповой работы .....	28
2.3.1. Техника «Пирамида».....	28
2.3.2. Техника «Мозговой штурм» .....	29
2.3.3. Техника «Аквариум».....	30
2.3.4. Техника «Круглый стол» .....	31
2.4. Технологии работы с учебными ситуациями .....	34
2.4.1. Структура и компоненты кейса.....	34
2.4.2. Текст конкретной ситуации .....	34
2.4.3. Учебные задания и задачи .....	36
2.4.4. Учебная рефлексия .....	37
2.4.5. Организация работы с учебной ситуацией.....	38
2.5. Игровые методы в профессиональном образовании.....	39
2.5.1. Деловая игра как обучающая технология .....	39
2.5.2. Структура деловой игры: имитационная и игровая плоскости.....	40
2.5.3. Принципы (правила) организации деловой игры .....	40
2.5.4. Подготовка к деловой игре .....	42
2.5.5. Проведение деловой игры.....	43
2.5.6. Анализ результатов проведения игры .....	43
КОНТРОЛЬНОЕ ЗАДАНИЕ .....	44
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	46

## ВВЕДЕНИЕ

Кардинальная перестройка всей системы образования, начавшаяся во всем мире в конце XX в., давно перешагнула рубеж, отделяющий разработки теоретических концепций от их реального воплощения. Как и предполагалось, работа идет очень медленно, поскольку поставлена задача создания единого образовательного пространства. Необходимость объединения приводит к необходимости стандартизации и формализации учебного процесса. Государственные образовательные стандарты требуют согласования между представителями государства и различными профессиональными сообществами, общественными организациями и работодателями, причем не только внутри страны, но и других стран.

Приспособить классические методы образования, прослужившие не одну сотню лет, к современным условиям оказывается невозможным.

На сегодняшний день прописаны компетенции практически для всех многочисленных направлений и уровней подготовки кадров в системе высшего профессионального образования. Естественно, встает вопрос о подготовке самих преподавателей: где и как должна формироваться их профессиональная компетентность. Речь идет не об учителях средней школы и не о преподавателях гуманитарных университетов. Выпускников этих университетов с давних пор готовят к педагогической деятельности в отличие от выпускников технических университетов, которые могут претендовать на должность преподавателя (ассистента) после окончания магистратуры или аспирантуры, но при этом так и не получают профессиональной педагогической подготовки. Эти обучающиеся готовятся заниматься инженерной деятельностью.

Долгое время на педагогическую деятельность ориентировалось большинство заканчивающих аспирантуру и желающих остаться работать в университете. Однако с каждым годом, как показывают исследования Гарвардского и европейских университетов [1–4], их процент сокращается. Аналогичная ситуация, но пока не в таком масштабе, наблюдается и в нашей стране [5–8]. Неудивительно, что объем часов на изучение педагогических дисциплин, и ранее небольшой, сокращается. Актуальным остается вопрос о самой подготовке кадров высшей квалификации.

В конце 2020 г. Госдума приняла в третьем чтении законопроект, возвращающий обязательную предзащиту диссертаций в аспирантуре и отменяющий госаккредитацию программ аспирантуры. Теперь программа подготовки с сентября 2021 г. будет разрабатываться иначе, опираясь и учитывая федеральные государственные требования, которые утверждаются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации [9]. Это, возможно, приведет к выделению подготовки преподавателей для университетов в отдельный блок. Варианты разделения подготовки для педагогической и научной деятельности предлагались и ранее во времена Советского Союза. Однако опыт оказался неудачным, и общий курс психологии педагогики был восстановлен.

Возникает вопрос, необходимо ли специально разрабатывать для обучающихся в технических университетах свой список компетенций, не проще ли воспользоваться тем, что разработан в педагогических университетах? Ведь первый вариант Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» [10] (2017 г.) был предложен для всех преподавателей, независимо от их профессиональной направленности. Были разработаны требования к уровню квалификации преподавателей разного уровня, перечислены трудовые действия, необходимые профессиональные умения и знания. Однако этот стандарт в данное время уже не действует, а вопрос о разработке нового профессионального стандарта для преподавателей остается пока открытым.

Итак, необходимо ли разрабатывать компетенции для преподавателей технических дисциплин? Конечно, существуют универсальные компетенции, единые для всех, то же можно предположить о единстве общепрофессиональных компетенций. Но собственно профессиональные компетенции требуют учета специфики преподаваемых дисциплин.

Технологии активного образования ведут свою историю от активных методов обучения, внедрить которые пытались педагоги разных времен и народов. То, что обучение не может быть сведено к пассивному восприятию лекционного материала, понимал каждый, кто занимался педагогической деятельностью. Без самостоятельной активной работы самих обучающихся обучение невозможно. Проблема заключалась в организации этой деятельности. Не только ученые, но и сами преподаватели стали разрабатывать различные методы, пробовать их в учебной практике, публиковать научные статьи, монографии, защищать диссертации. Сегодня российская и зарубежная литература насчитывает несколько сотен таких работ [11–15]. Однако решений по внедрению технологий активного образования, которые бы полностью устраивали преподавателей технических университетов, пока не найдено [16–20].

Предлагаемый учебный курс «Методика использования активных методов обучения в профессиональном образовании» предназначен для аспирантов технических университетов, ориентированных на педагогическую деятельность, и преподавателей технических (инженерных) дисциплин. Это практико-ориентированный курс, направленный на формирование одной из профессиональных педагогических компетенций: способности использовать современные образовательные технологии, в частности технологии активного образования и его составляющих техник, методов и методик. Среди всего многообразия накопленных разработок отобраны только те, которые, как показывает опрос преподавателей, адекватны для учебных дисциплин технического профиля.

Данное учебное пособие включает два раздела: «Подготовка к проведению учебных занятий» (шесть тем) и «Проведение учебных занятий» (шесть тем). Каждая тема разделов предполагает выполнение заданий как обязательное условие освоения данного курса. Темы первого раздела отведены на самостоятельное изучение. Темы «Техники групповой работы», «Технологии работы с учебными материалами», «Игровые методы в профессиональном образовании» предполагают работу в аудитории.

Основой для данного пособия явились результаты работы по проекту 586060-EPP-1-2017-1-RO-EPPKA2-SVNE-JP «Повышение качества инженерного образования через обучение преподавателей и новые педагогические подходы в России и Таджикистане (EXTEND)». После проведения расширенного исследования по выявлению проблемных ситуаций в системе подготовки инженерных кадров в России [21; 22] был разработан учебный курс «Технологии активного образования (Active learning strategies)» и подготовлено данное учебное пособие.

# 1. ПОДГОТОВКА К ПРОВЕДЕНИЮ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

## 1.1. Образовательные технологии в высшей школе

**Цель:** в результате изучения этого материала, выполнения заданий вы узнаете:

- чем образовательный процесс отличается от педагогического;
- какой компонент образовательной системы является ключевым;
- каковы главные признаки образовательных технологий;
- что такое малая группа и какую роль ей отводят в современном образовании;
- как выработать собственное мнение о возможностях использования малых групп;
- каковы различия в эффективности обучения при работе обучающихся в группах, различающихся по количеству участников.

Образовательный процесс, как и любой производственный процесс, включает четыре компоненты: цель (для чего создается, что планируется получить «на выходе»), содержание (что будут изучать, что научатся делать), организация (как, каким образом будет осуществляться работа по достижению поставленной цели) и методы (как, каким образом).

Педагогический процесс включает обучающего и обучающихся — двух субъектов деятельности, которые «запускают» и поддерживают образовательный процесс. Все эти компоненты имеют свои собственные техники и технологии, которые кардинально меняются при смене целей образования, а затем с годами совершенствуются. Ни одна технология, какой бы замечательной она ни была, не может быть эффективно использована для достижения «не своей цели». Этот вывод многократно подтверждался в истории образования, так же как и то, что «целостность содержательной и процессуальной сторон образования от момента постановки цели образования до ее достижения достигается только в случае, если задействованы все виды технологий, адекватные цели» [23; 24].

В педагогической науке и практике активно используются различные понятия: методы, средства, техники и технологии, относящиеся как к образовательному, так и к педагогическому процессу. В современном образовании утвердилось понятие «технология», поглотившее более мелкие понятия, такие как «метод», «средство», «техника», которые были приняты в традиционной учебной практике.

Принято считать, что впервые термин «технология» применительно к учебному процессу появился в 20-е гг. XX в., хотя историки педагогики утверждают, что это понятие встречается ранее. В середине XX в. стали говорить о педагогической технологии как явлении, вполне реальном и обыденном вопреки традиционно распространенному мнению о том, что педагогический процесс — это искусство, которое не может быть подвергнуто технологизации.

Предлагаются разные определения педагогической технологии. Например, Б.Т. Лихачев считает, что этот тип технологии «представляет собой совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения, воспитательных средств; она есть организационно-методический инструментарий педагогического процесса» [25].

Серьезные разногласия возникают при обсуждении различий педагогической технологии от методики преподавания. Однако большинство сходятся на том, что педагогическая технология относится к системно-деятельностной категории, которая характеризуется тем, что:

- 1) обучающийся получает шанс встать на позицию субъекта собственной познавательной деятельности, что крайне редко случается в традиционном обучении;
- 2) у преподавателя появляется возможность проектирования для обучающегося траекторий его индивидуального развития.

В одном из докладов Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, широко цитируемом в российских научных и публицистических статьях, педагогическую технологию предлагается рассматривать как «системный метод создания, применения и определения всего процесса преподавания и усвоения знаний с учетом технических и человеческих ресурсов и их взаимодействия, ставящий своей задачей оптимизацию форм образования» [26].

Образовательная технология — это более пространное понятие, которое определяется как нормативное описание деятельности (исходного, текущих и конечного состояния обучающегося, процесса, методов, средств и способов достижения результатов) и взаимодействия обучающего и обучающихся, направленное на достижение запланированных целей [24].

Образовательные технологии охватывают все компоненты образовательного процесса, включая, помимо педагогических технологий, еще и психологические, организационные и информационные технологии. Иногда в популярной педагогической литературе современные образовательные технологии неправомерно сводятся исключительно к информационным технологиям, придавая им статус системообразующих. Такое мнение неверно, системообразующим всегда была и остается та цель, ради которой выстраивается весь производственный (образовательный) процесс. Именно изменение цели повлекло за собой дальнейшее качественное преобразование остальных компонентов образовательного процесса. Но это никак не умаляет огромного вклада информационных технологий, которые фактически изменили всю мировую образовательную систему. Теперь уже каждый компонент образования обрабатывается до уровня технологии.

Сущность понятия, в том числе и понятия «образовательная технология», отражается в его ведущих признаках:

1. Меняется ориентация в деятельности обучающегося. В традиционном обучении преподаватель акцентирует внимание только на предметном содержании; в случае технологии на первое место ставится деятельность самого обучающегося.

2. Методика всегда предметна, она напрямую связана с содержанием конкретной учебной дисциплины. Технология надпредметна, т.е. не привязана ни к какому учебному содержанию, она универсальна.

3. Методика фрагментарна, технология охватывает весь процесс: от момента вхождения обучающегося в учебный процесс до его выхода. Поэтому говорят, что технология — это сквозное проектирование образовательной траектории обучающегося.

4. Методика всегда сложно воспроизводима, поскольку в ней присутствует индивидуальность самого преподавателя. В технологии присутствует эвристическая программа процедур и шагов к достижению целей. Это и гарантирует другим преподавателям успешно транслировать образовательные технологии.

5. В технологиях в каждом новом цикле обучения есть инвариантная составляющая структуры деятельности обучающегося, что обеспечивает повторяемость без серьезных потерь.

Появление информационно-коммуникативных технологий (ИКТ) качественно изменило организационную составляющую образования. Доступность к лучшим мировым электронным библиотекам, контроль знаний в режиме on-line или off-line и т.п. — появление компьютерных сетей многократно расширило возможности преподавателей и обучающихся. Важность и значимость этих технологий была доказана в период пандемии, именно эти технологии поддерживали образовательный процесс, не позволили разрушиться системе образования. Неудивительно, что многие преподаватели понятие «современные» связывают исключительно с информационными технологиями, что не совсем так.

Как и прежде, системообразующими в образовании остаются педагогические технологии, которые кардинально меняются в соответствии с требованиями компетентностного подхода, появляются новые технологии, не известные ранее в практике обучения: целеполагание в построении учебных курсов при разработке практико-ориентированного и смешанного обучения, при использовании проектного и модульного подходов. Образование для обучающегося действительно становится активным. Все это кардинально меняет традиционную методику преподавания.

Информационные технологии — это современные средства обучения, пришедшие на смену традиционным: печатным изданиям, моделям, рисункам и т.д. Специалисты перечисляют от 100 и более программ ИКТ, которые рекомендуется освоить и использовать преподавателям высшей школы. В зарубежных и российских журналах регулярно обсуждаются различные вопросы, касающиеся использования ИКТ в учебном процессе [27–30].

## **1.2. Технологии активного образования: работа в малой группе**

В копилке активного образования собрано достаточно техник, методов, методик. Одним из принципиально новых требований к процессу обучения является требование освоения обучающимися такой социально значимой компетентности, как умение работать в группе, устанавливать межличностные отношения с учетом многообразия различий между людьми. Это универсальная компетенция, которую необходимо формировать на всех уровнях подготовки, отшлифовывая освоенные умения на предыдущих этапах обучения и приобретая новые на последующих.

Объединяться в группы для людей привычно, но далеко не все обучающиеся являются приверженцами групповой работы. Существует немало противников групповых форм работы как среди преподавателей, так и среди обучающихся. Действительно, учебная деятельность индивидуальна по своей сути, обучающиеся ориентированы на предметное содержание своей будущей профессии и не хотят тратить время на изучение каких-то других дисциплин или работу в группе с другими обучающимися, с которыми они «не дружат». Однако умение работать в группе (команде, коллективе), налаживая межличностные отношения — условие любой работы. Поэтому социально ориентированные компетенции следует формировать на протяжении всех лет обучения, однако не в ущерб предметному профессиональному содержанию. Соответственно, преподавателю необходимо освоить эту форму работы и применять в соответствующих учебных ситуациях, каждый раз продумывая целесообразность ее использования.

Понятие «малая группа» широко используется в социальной психологии. По определению Г.М. Андреевой малая группа — это «немногочисленная по составу группа, члены которой объединены общей социальной деятельностью и находятся в непосредственном личном общении, что является основой для возникновения эмоциональных отношений, групповых норм и групповых процессов» [31].

Малая группа выступает как полноценный субъект деятельности, это означает, что она имеет свой уникальный характер, определить который, исходя из индивидуально-психологических черт ее членов, нельзя. Наиболее значимый признак малой группы, которая рождается в рамках межличностного взаимодействия, — ее количественный состав. Если группа большая, то неизбежно возникает неупорядоченное общение «не по делу» и начинает казаться, что много времени тратится впустую, происходит дезорганизация работы. Количество индивидуальных взаимодействий считают с помощью простой математической формулы:  $n(n-1)/2$ , где  $n$  — количество членов группы. Таким образом получается: четыре человека — шесть взаимодействий; девять человек создают возможность уже тридцати шести взаимодействий.

## ЗАДАНИЕ 1

Определите свое отношение к групповой работе (табл. 1). Что, с вашей точки зрения, является преимуществом работы в группе, а что — недостатком. Аргументируйте свой выбор.

Таблица 1

### Отношение к групповой работе

Преимущества групповой работы	Да/Нет
Получение обратной связи и, что особенно важно, понимания и поддержки от людей со сходными проблемами (нехватка времени, затруднение в освоении учебного материала)	
Возможность разглядеть скрытые проявления социально-психологического характера: давления партнеров, конформизм, социальное влияние; увидеть себя в общении; зафиксировать и проанализировать закономерности своего поведения и других людей, т.е. изучить общество в миниатюре в ситуации психологической безопасности, которая создается в учебной группе	
Освоить новые умения и отработать навыки в налаживании межличностных отношений, освоения ролей, новых моделей поведения. В реальной жизни экспериментирование подобного рода не приветствуется, в учебной группе в атмосфере благожелательности можно научиться по-новому относиться к себе и людям	
Самораскрытия и самопознания — процесс сложный и болезненный. В группе приходит понимание, что другой человек ничего не добавляет, он лишь отражает то, что есть, другой — это зеркало, в котором мы увидим самих себя. Познание через другого — это путь к себе, более осознанному и уверенному	

1. Вначале ознакомьтесь с мнением тех, кто считает, что групповая работа имеет серьезные преимущества.

Отметьте свое согласие или несогласие (да/нет).

Аргументируйте свое мнение.

При выполнении задания вы, вероятно, обратили внимание, что акцент в преимуществах работы в группе ставится на социально-психологических моментах, на том, что способствует личностному росту человека, его умению налаживать отношения в группе, работать в команде.

Как вы полагаете, для ваших обучающихся эти умения действительно являются важными или вы считаете, что их профессиональная деятельность будет исключительно индивидуальна?

Может быть, вы полагаете, что за формирование социально-психологических компетенций несут ответственность другие, специально разработанные учебные курсы, не связанные с будущей профессиональной деятельностью обучающихся?

Ваши аргументы: \_\_\_\_\_

2. Ознакомьтесь с мнением тех, кто считает, что групповая работа в учебном процессе имеет серьезные недостатки (табл. 2).

Отметьте свое согласие или несогласие (да/нет).

Аргументируйте свое мнение.

## Отношение к групповой работе

Недостатки групповой работы	Да/Нет
Слабому обучающемуся в группах порой бывает хорошо, если его принимают. Он может использовать ресурс группы для прикрытия своей слабости, если ему позволят. Сильному обучающемуся в окружении слабых приходится тратить силы на остальных членов группы или снижать уровень своих возможностей	
Процесс принятия групповых решений увеличивается, слишком много коммуникативных связей	
Эффект «группового мышления» снижает качество работы, поскольку у членов сплоченной группы возникает чувство полной уверенности в собственной правоте, непоколебимость во мнении, исчезают сомнения и интерес к другим мнениям	
Деструктивные конфликты появляются, если группа несбалансированная, что отрицательно отражается на выполнении заданий	

Ваши аргументы: \_\_\_\_\_

Преподаватели технических дисциплин в большинстве своем считают, что групповая форма работы не подходит для освоения их предметного содержания. В каком-то отношении они правы, но сама профессиональная деятельность тех, кто получает высшее техническое образование, носит в основном коллективный характер. Поэтому обучающиеся должны научиться решать свои профессиональные вопросы, работая в различных группах. Это — часть обучения, а не все обучение, которое, действительно, носит сугубо индивидуальный характер.

На учебных занятиях считается наиболее оптимальным создавать группы «двойки», «тройки», «четверки». Работа в каждой из этих групп имеет свои особенности.

*Особенности работы в группах «двойки»:*

- Максимально интенсивные эмоциональные отношения между обучающимися.
- Стабильное образование.
- Низкая конфликтность (избегание острых углов и противоречивых вопросов).
- Принятие решения по принципу «ложного согласия».
- Невысокое качество принимаемых решений.

Организуя работу обучающихся в «двойках», следует искусственно «разбивать» устоявшиеся пары: это увеличит время на решение самой задачи, поскольку обучающиеся будут вынуждены вначале «присмотреться» друг к другу, оценить потенциал каждого.

## ЗАДАНИЕ 2

Предложите пример проблемной ситуации (задания), при выполнении которой будет уместно объединить обучающихся в группы «двойки».

Укажите, на какие преимущества этой формы работы вы опирались.

*Особенности работы в группах «тройки»:*

- Принятие решения по принципу «двое против одного».
- Конфликт и напряжение во взаимодействиях.
- Нестабильное образование.
- Хорошее качество принимаемых решений.



### ЗАДАНИЕ 3

Предложите пример проблемной ситуации (задания), при выполнении которой будет уместно объединить обучающихся в группы «тройки».

Укажите, на какие преимущества этой формы работы вы опирались.

*Особенности работы в группах «четверки»:*

- Комфортность членов в группе.
- Гармоничность взаимодействия.
- Участие в разработке решения по принципу «разделения ответственности и поддержки».
- Затягивание времени обсуждения и принятия решения.

### ЗАДАНИЕ 4

Предложите пример проблемной ситуации (задания), при выполнении которой будет уместно объединить обучающихся в группы «четверки».

Укажите, на какие преимущества этой формы работы вы опирались.

Обратите внимание, что обучающиеся могут не иметь опыта работы в группе (они еще учатся!). Не следует забывать, что есть обучающиеся, для которых само пребывание в группе может быть проблемным в силу каких-то личностных особенностей. Это необходимо учитывать.

**Важное уточнение.** Если предлагаемое задание (тема, проблема) имеет несколько вариантов решения, то следует начинать с индивидуальной работы: необходимо подумать над решением, осознать собственное мнение, сформулировать его и только потом включаться в работу группы.

## 1.3. Создание и поддержание благоприятной среды

**Цель:** изучение этого материала позволит вам освоить требования к созданию и поддержанию благоприятной среды как условия эффективности обучения.

Создание и поддержание благоприятной среды — условия чрезвычайно важные, имеющие прямое отношение к эффективности и качеству учебного процесса. Поэтому, прежде чем говорить о методике реализации наиболее эффективных техник проведения активных групповых занятий, следует остановиться на организационных условиях проведения учебных занятий.

Принято выделять ряд обязательных норм и требований для создания и поддержания благоприятной среды при работе с учебной ситуацией.

*Норма состава групп.* Учебная группа, включающая приблизительно 24 человека, разделяется на мини-группы (подгруппы), включающие не более 5–7 человек. Функционирование групп подчиняется своим закономерностям. Так, крупные группы делятся на более мелкие, что неизбежно ведет к образованию 2–3 группировок, единство общей группы теряется, появляются изгои, которых группа начинает игнорировать и отталкивать.

В учебной практике наибольшее распространение получили группы по 2, 3 и 4 человека. При использовании таких технологий, как кейсы или деловые игры, количество участников может быть увеличено до 5–7 человек.

*Норма размещения обучающихся.* Обучающихся в мини-группах размещают так, чтобы все могли видеть друг друга, лучше за круглыми столами. Такое размещение формирует ощущение единства в работе над конкретной задачей. Если есть возможность, то желательно отделить группы друг от друга, расставив столы асимметрично и оставив между ними свободный проход. Подобная организация пространства создаст атмосферу некоторой вольности и раскрепостит обучающихся. К сожалению, в условиях традиционного обучения такое размещение в принципе невозможно: столы размещаются так, чтобы обучающиеся не имели возможности для общения. Однако постепенно ситуация меняется, и многие университеты переходят на современную мебель. При работе с малочисленными группами преподаватели иногда сами расставляют мебель так, чтобы обеспечить общение между обучающимися.

*Норма деятельности обучающихся.* Для групповой работы необходимо создать «пятна концентрации», которые бы удерживали обучающихся от ухода в самостоятельную работу и собирали (концентрировали) их вокруг общего предмета. Удобно использовать большие листы бумаги для зарисовки и записи возникающих идей. Листы бумаги делают доступными для всех. Обучающиеся высказывают и фиксируют свои мысли, сохраняя основную канву.

Преподавателю следует обратить внимание на то, что если обучающиеся впервые сталкиваются с такой техникой, то ей необходимо обучать. В противном случае в группе выделится один человек, который будет все записывать и рисовать. Однако никто не должен писать под диктовку: у каждого должна быть своя идея и соответственно своя запись.

*Норма поощрения и поддерживающей мотивации.* Каждый может внести что-то свое в групповую работу. Одни обучающиеся ярко проявляются в группах (хорошо рисуют или красиво пишут, активно выступают или логически грамотно выстраивают идеи, убедительно аргументируют или разворачивают продуктивную критику), другие предпочитают держаться в тени. В группе должно быть комфортно всем, и задача преподавателя — поощрять, подбадривать не только тех, кто сразу проявляет свои способности. Важен положительный настрой группы, что усиливает эффективность совместной работы, поэтому преподавателю следует ограничить критику.

*Норма обсуждения.* Заранее обговаривается регламент работы группы. Например:

- доклад мини-группы перед всеми участниками учебной группы — 10 мин;
- вопросы к выступающей мини-группе — 5 мин;
- высказывания суждений и мнений тех, кто прослушал доклад, — 10 мин;
- участники мини-группы отвечают на выступления коллег — 5 мин.

Преподаватель управляет процессом обсуждения результатов работы мини-групп, стараясь избежать хаоса, не допуская, чтобы все говорили одновременно. Здесь необходима строгость, но без особого давления.

Следует придерживаться установленной схемы, не надо превращать регламент в инструмент наказания. Иногда ради достижения учебных целей распорядок можно и нужно нарушать.

Для создания благоприятной среды необходимы усилия. Это — очень важная часть работы преподавателя, который обязан создавать условия для комфортной работы обучающихся.

## **ЗАДАНИЕ 5**

Ознакомьтесь с условиями формирования и поддержания благоприятной среды для проведения практических занятий в учебной группе. Как вы полагаете, какое из условий выполнить легче всего (поставьте в списке цифру 1), а какое будет для вас проблематичным (поставьте в списке цифру 5).

Условия для создания и поддержания благоприятной среды обучения:

- Норма обсуждения.
- Норма поощрения и поддерживающей мотивации.
- Норма размещения обучающихся.
- Норма состава групп.
- Норма деятельности обучающихся.

## 1.4. Образовательные цели

**Цель:** в результате изучения данного материала вы узнаете, что процесс целеполагания в системе образования многоступенчатый.

Образовательный процесс начинается с постановки цели. Процесс целеполагания в образовании чрезвычайно сложен, в нем переплетаются различные, часто противоположные представления, интересы и потребности [32; 33]. Этот процесс многоуровневый. Цели выстраиваются в такой последовательности, где каждый последующий этап конкретизирует предыдущий. Первоочередная задача преподавателя — реконструировать предыдущие цели, не подменять своими, а присвоить то, что предлагает государство, профессиональное сообщество, и сделать их своими.

*Цели первого уровня* в системе профессионального образования формируются в виде целей-замыслов, целей-ценностей, целей-заказов. Эти цели идут от потребителей образовательных услуг: общества, социальной среды, государства, организации, самих обучающихся.

Социальная среда отражает культурно-исторический период развития общества через декларируемые общегосударственные ценности и потребности. Но поскольку социальная среда не однородная, то в разных социальных слоях населения ценности и потребности могут различаться. Государство регулирует общий уровень образования, выдвигает требование (заказ) в виде образовательного стандарта к определенным образовательным системам. Государство берет на себя право осуществлять экспертизу соответствия подготовки специалиста заданному уровню образования, контролировать выполнение государственного стандарта [34].

Организации (производство) формулируют заказ на профессиональное образование, исходя из проблем развития своего производства и уровня компетентности необходимых специалистов.

Обучающиеся, а также преподаватели имеют собственные цели, направленные на личностное и профессиональное развитие, стремятся стать компетентными в конкретной профессиональной деятельности. Для преподавателя эти цели могут быть описаны, как желание стать преподавателем, обучать студентов, передать свой опыт молодым, сделать из обучающегося профессионала и т.п.

Решение о создании единого образовательного пространства предполагало наличие единой цели. В обществе наметились стремительные изменения, исчезали границы в профессиональных сферах. Возможность работать в дистанционном режиме позволила не ограничиваться в поисках работы только рамками своей страны. Поэтому в качестве общего определения результата образования, которое бы обеспечило безболезненное вхождение человека в многогранный социальный и профессиональный мир, было взято понятие «компетентность», которое исходит из того, что есть социум и, следовательно, нужно уметь жить в обществе. Это — требования, включающие общекультурные и социально-психологические компетенции. Есть профессиональная сфера, и образование должно научить молодое поколение «умению зарабатывать на жизнь путем деятельности, которая может осуществляться в режиме самозанятости, наемного труда или предпринимательской деятельности» [35]. Так были сформулированы цели — социальный заказ в общем виде — и приняты практически во всех странах. Работа по формулированию компетенций (результатов образования) ведется не прекращаясь, все это отражается в утвержденных государственных образовательных стандартах и других документах.

*Цели второго уровня* в системе профессионального образования вырабатывают образовательные учреждения (учебно-методические объединения (УМО)) по отдельным профессиональным направлениям в лице команды профессионалов, задача которых — перевести цель-заказ в компетенции, а затем и цель-программу, направленную на достижение образовательных результатов.

*Цели третьего уровня* в системе профессионального образования появляются в результате перекодирования целей программы, разработанных и утвержденных УМО, в цели рабочих программ, разрабатываемых на кафедрах и утвержденных учебно-методическими комиссиями соответствующих факультетов.

Преподаватель реально появляется на третьем уровне постановке целей. Ведущие преподаватели включаются в процесс целеполагания в начале формулирования целей третьего уровня, молодые преподаватели, как правило, получают рабочие программы по своей дисциплине уже в готовом виде.

Далее преподаватель или группа преподавателей начинают работать с постановкой целей конкретных занятий (лекций, практикумов, семинаров), соответствующий учебный материал методически препарируется, реализуется и контролируется как сам учебный процесс, так и его завершение. Таким образом, преподаватель входит в учебную аудиторию, где его ждут обучающиеся, имеющие собственные представления и желания, цели, интересы и потребности, о чем никогда не следует забывать. Цикл целеполагания замыкается.

### **ЗАДАНИЕ 6**

Завершая изучение данного материала, ответьте самому себе на следующие вопросы:

1. Как вы обычно формулируете учебные цели?
2. Вы знакомите обучающихся с целями?
3. Вы проверяете в конце учебного занятия, как обучающиеся достигли или не достигли поставленных вами целей?
4. Каким способом вы проверяете результаты достижения целей обучающимися на каждом конкретном занятии?
5. Считаете ли вы полезным для себя и обучающихся ставить, обсуждать и проверять учебные цели?
6. Считаете ли вы необходимым для себя обучаться умению ставить учебные цели?
7. Если нет, то как вы это аргументируете?

## **1.5. Профессиональные компетенции преподавателя технического университета**

**Цель:** в результате изучения данного материала вы сможете:

- ознакомиться с требованиями к предметной, методической и социально-психологической сфере деятельности преподавателя;
- проанализировать и сравнить требования к компетентности преподавателя в традиционном образовании и современном;
- определить свой субъективный уровень компетентности в педагогической деятельности.

Педагогическая деятельность запрашивает от преподавателя компетентности в трех сферах: предметной, методической и социально-психологической, каждая из которых предъявляет свои требования. Вопрос о компетентности преподавателя, его знаниях, умениях и способностях открыт для обсуждения. Разные авторы предлагают различные варианты.

### **ЗАДАНИЕ 7**

1. Изучите список «знает, умеет, владеет способами» (табл. 3) [10]. В каждом блоке выделите три знания, три умения, три владения способами, которые характеризуют современного преподавателя.

Обратите внимание, что наибольшее количество элементов в категориях «Умеет» и «Владеет» способами. «Знания» при компетентностном подходе предполагаются в небольшом объеме и только такие, которые «работают» на формирование действий (умений).

Конец ознакомительного фрагмента.

Приобрести книгу можно

в интернет-магазине

«Электронный универс»

[e-Univers.ru](http://e-Univers.ru)