

## АКТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ - АКТУАЛИЗАЦИЯ ПРОБЛЕМЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### ACTIVE LEARNING IS THE ACTUALIZATION OF PROBLEMS OF RESEARCH

*O. Kozyreva*

#### Annotation

In his study, we use the concept of "active learning" to refer to a set of goals, content, forms and methods of active training of teachers. Thus, the active learning based on reproduction, with varying degrees of adequacy, the processes occurring in real educational system and modeling.

**Keywords:** active learning, active methods, classification methods.

*Козырева Ольга Анатольевна*

*К.п.н., доцент, Красноярский  
государственный педагогический  
университет им. В.П.Астафьева*

#### Аннотация

В своем исследовании мы используем понятие "активное обучение" для обозначения в комплексе цели, содержания, форм и методов организации активной учебной деятельности педагогов. Таким образом, в основу активного обучения положено воспроизводство, с той или иной степенью адекватности, процессов, происходящих в реальной образовательной системе и их моделирование.

#### Ключевые слова:

Активное обучение, активные методы, классификация методов.

Проблемы активного обучения рассматриваются в работах Ю.А. Василевского, А.А. Вербицкого, А.Я. Левина, И.Г. Никитина, Е.Н. Смирнова, А.М. Смолкина, А.А.Тюкова, П.Г.Щедровицкого. Анализируя состояние методологической и теоретической базы активного обучения, А.А. Вербицкий отмечает ее недостаточную разработанность в современной педагогической науке.

*Так, им подчеркиваются следующие позиции:*

◆ разработка и внедрение форм, методов и средств активного обучения – скорее сфера передового педагогического опыта, чем массовое, хорошо научно и методически проработанное движение;

◆ зачастую разрабатываются такие формы, которые в аудитории учащихся, студентов или слушателей "не идут", следовательно, играми не являются, стоят дорого, неэффективны и тем самым дискредитируют саму идею;

◆ комплексное использование различных форм, методов и средств активного обучения в органическом сочетании с традиционными составляет редкое явление;

◆ мало развиты концептуальные, теоретические основы разработки и использования форм и методов активного обучения [1, с. 32].

*Отличительными особенностями активного обучения*

*от обычного (объяснительного) являются:*

1. активизация мыследеятельности обучаемого путем формирования специальных условий, способствующих его активизации независимо от его желания;

2. устойчивость и неопределенность активной мыследеятельности участников обучения путем удлинения времени одновременного активного включения, или же спонтанной, но очень глубокой работой мысли, позволяющей сохранять активность в течение некоторого перерыва между активной работой;

3. формирование навыков самостоятельной, творческой выработки решений в условиях игрового имитационного моделирования, повышенной мотивации и эмоциональности обучаемых;

4. перманентные взаимные коммуникации обучаемых и преподавателей, развивают обе стороны с рефлексивных позиций [2].

5. активное предъявление и использование знаний и умений.

Активные методы обучения охватывают все виды аудиторных занятий.

Единого определения понятия "формы активного обу-

чения" на сегодняшний момент в науке нет. Одни и те же объекты выступают в разных контекстах – то как формы, то как методы активного обучения. Таким образом, можно смело говорить об отождествлении понятий "активные методы обучения" и "формы активного обучения".

Айсмонтас Б.Б. [3] предлагает классификацию методов активного обучения. Предлагаемый автором подход к классификации не объединяет всех методов активного обучения. Так, к неимитационным методам активного обучения, кроме проблемной лекций, лекции вдвоем, практикума, групповой дискуссии и мозговой атаки, относятся еще 4 вида лекций: с заранее запланированными ошибками, визуализация, компьютерная, информационная; к имитационным игровым – организационно-деятельностная и организационно-обучающая игра.

Исследуя различные методы подготовки кадров, С.Д.Неверкович характеризует основание для выделения "деловых игр" среди других активных методов. "Известно, – пишет С.Д.Неверкович, – что в существующих деловых играх имитируется определенная реальная коллективная деятельность людей и через ее осуществление происходит их обучение" [4, с.147].

*Игры обеспечивают достижение ряда образовательных целей:*

1) стимулирование мотивации и интереса в области предмета изучения; в общеобразовательном плане; в продолжение изучения темы;

2) поддержание и усиление значения полученной ранее информации в другой форме, например: фактов; образа или системного понимания; взаимосвязи специфической роли со всей системой; расширенного осознания различных возможностей, политики и проблем; последствий в осуществлении конкретных планов или возможностей.

3) развитие навыков: критического мышления и анализа; принятия решений; взаимодействия; коммуникации; готовности к специальной работе в будущем;

4) изменение установок социальных ценностей; восприятия интересов других участников социальных ролей;

5) саморазвитие или развитие благодаря другим участникам: осознание уровня собственной образованности, приобретение навыков, потребовавшихся в игре, лидерских качеств; оценка преподавателем тех же умений участника [5].

В логике данного рассмотрения мы анализируем и модифицированные, усовершенствованные ДИ, как, на-

пример, организационно-обучающие игры (ООИ) и организационно-деятельностные игры (ОДИ).

Деловая игра с позиции концепции знаково-контекстного обучения "...является формой воссоздания предметного и социального содержания профессиональной деятельности, моделирования систем отношений, характерных для данного вида труда". [1, с. 128]

Анализ изученной литературы позволяет сделать вывод о том, что в ДИ используются в трех различных аспектах: 1) игра-обучение; 2) игра-тренинг; 3) игра-исследование.

Деятельность, организуемая в ходе ДИ, характеризуется процессами сознательной организации способа осуществления деятельности, которые основываются на рефлексии и активных поисковых действиях по поводу содержания ролей, игровых функций или сюжета. Только тогда, когда субъект деятельности начинает осуществлять организационные действия по поводу сюжета, делая предметом своей деятельности содержание и процессы, можно говорить о возникновении игровой деятельности и специфического игрового отношения. Такую характеристику игровой деятельности дает А.А.Тюков [9], подчеркивая, что специфические особенности рефлексивности и самоорганизации позволяют утверждать, что игровая деятельность выступает как эффективный механизм развития человека. Рефлексивный, поисковый, мыслительный и организационный компоненты игровой деятельности формируют у субъекта исследовательское и творческое отношение к действительности. Это означает, что, создавая в той или иной форме игры условия для возникновения игровой деятельности и, тем самым, установку на анализ собственных способов действий и их организацию, практически формируется новое содержание деятельности, таким образом, осуществляется развивающее обучение. [9]

Обучающие возможности деловой игры заключаются в том, что на материале заданных производственных и порождаемых учебных ситуаций воссоздаются элементы профессиональной деятельности и профессионального мышления. Игровая форма обеспечивает личностное включение участников в процесс овладения предметным содержанием профессиональной деятельности. А поскольку это предметное содержание есть всегда содержание совместной деятельности, то немаловажное значение имеет принцип совместной деятельности.

А.А.Тюков подчеркивает, что, в ходе деловой игры используя разные способы интеллектуальной деятельности, участники игрового действия учатся обрабатывать такую последовательность действий, которая позволяет достичь самого оптимального решения. Автор подчеркивает, что при этом происходит формирование навыка прак-

тических действий путем замещения реального опыта, при условии, если модель максимально точно описывает реальный объект, однако, деловые игры "не идут" дальше накопления эмпирического опыта, так как фактически в деловой игре расширяется ранее сформировавшаяся профессиональная ориентировка, но не создаются реальные условия для овладения новыми способами деятельности [9].

Организационно – деятельностные игры (Г.П. Щедровицкий), инновационные игры (Б.В.Сазонов), организационно–обучающие игры (С.Д.Неверкович, А.А.Тюков) [4; 8; 9]). В данной группе игр их участники объединяют свои интеллектуальные способности в общем, коллективном творческом мышлении для поиска решения новых задач. Участие в таких играх способствует развитию рефлексии как одной из главных составляющих творческого сознания и мышления людей. Эти игры направлены, прежде всего, на развитие у их участников определенных личностных качеств и качеств профессионального сознания.

Особенностью организационно–обучающих игр, отличающей их от других игровых форм, является постоянное рефлексивное отображение всех процессов игрового взаимодействия и развития ситуаций игры перед лицом участников. Весь ход игры раскрывается перед игроками и позволяет им сознательно аналитически относиться как к собственным действиям, так и к действиям партнеров.

Одна из проблем, с которыми приходится сталкиваться организаторам обучения работающих специалистов, заключается в обеспечении качества обучения за относительно короткий промежуток времени, так как отсутствие педагога на рабочем месте в течение длительного времени сопряжено с издержками, как в моральном, так и в материальном плане [4, с. 55–56].

В процессе игровой деятельности происходит развитие социально и социокультурно организуемой деятельности, социальной практики. Следовательно, предполагается достижение новых целей, выдвижение новых ценностей и идеалов, новых заказов либо вследствие изменившихся условий деятельности, либо в результате охватывающей критики деятельности, выявлении незначительности прежних и необходимости новых ориентиров.

По мнению Г. П.Щедровицкого, по отношению к практической области данные игры выступают как средство стимулирования инновационных процессов. Они призваны обеспечивать переход от существующих структур деятельности к проектируемым. Игра как метод тем самым соединяет в себе описательный и объяснительный принципы и поэтому обладает и научной строгостью, и прикладной ориентацией [10].

Методы стимулирования познавательной активности,

а именно "мозговая атака" (МА), метод конкретных ситуаций (МКС), ролевые игры (РИ) и тренинги ставят обучающихся в иную, чем при традиционном обучении позицию.

Описывая и анализируя "мозговую атаку" и ее модификации В.И.Андреев подчеркивает, что МА "является методом коллективного генерирования идей, решения творческих задач".

Особое значение имеет то, что основные правила сводятся к абсолютному запрету критики предложенных участниками идей, поощрению нестандартного подхода к решению проблемы. "Существенной идеей этого метода является разведение творческого процесса генерирования идей и их аналитической творческой критики" [11, с.169].

Анализ конкретных ситуаций – это "глубокое и детальное исследование реальной или имитированной ситуации, выполняемое для того, чтобы выявить ее частные и (или) общие характерные свойства".

В общем виде этот метод представляет собой описание действительных событий, имевших место в профессиональной действительности педагога при помощи цифр, слов, образов. Обучающийся вначале сам, затем вместе с группой должен предложить решение проблемы. МКС обучает принимать правильные решения; учит действовать; развивает аналитические способности; позволяет повысить свою компетентность, развивают ответственность, профессиональный подход и т.д.

*В.С.Лазарев называет четыре вида ситуаций, используемых в обучении:*

- 1) ситуации–иллюстрации,
- 2) ситуации управления,
- 3) ситуации оценки,
- 4) ситуации проблемы [7].

Рассмотрим следующий метод – тренинг. Тренинг позволяет не только совершенствовать профессиональные знания и навыки, но и развивать общие способности, мировоззрение, изменять внутренние установки, повышать уровень мотивации, улучшать поведение, межличностное взаимодействие. В практике используют различные виды тренинга, в зависимости от поставленной цели.

*Наиболее часто применяются в учебном процессе:*

- ◆ тренинг личностного роста, в ходе которого происходит "размораживание" стереотипов поведения, его изменение, личностный рост каждого участника;

◆ социально – психологический тренинг, который позволяет увеличить адаптивные возможности человека в социальной среде, усилить его роль в микроколлективе, сформировать у человека энергичные способы социального реагирования, резко снизить уровень необъективных оценок и суждений.

Ролевые игры (РИ) – это имитация действительности в формах взаимодействия людей, проигрывающие заданные им роли. Общая схема обучения здесь такая же, как в деловых играх и анализе конкретных ситуаций: путем проб и ошибок вырабатываются и осваиваются правила действий в четко заданных условиях.

Одно из важнейших отличий этих игр от вышерассмотренных состоит в том, что сферой моделирования ролевой игры являются не только социально-экономические и производственные, но и социальные и культурные системы. Часто в ролевой игре присутствует совокупность моделей различных сфер человеческой жизни, что и приближает ее к реальности.

Еще одно отличие состоит в отсутствии системы оценивания по ходу игры. В ролевой игре действия игроков стимулируются самим игровым процессом, в который включаются элементы среды, внешние по отношению к объекту моделирования. Игроки сами анализируют сложившуюся ситуацию по ходу игры, (им в этом не помогают), за счет чего достигается самоорганизация участни-

ков игры.

Ролевые игры непрерывны, т.е. не прерываются на обсуждения по поводу самой игры. В них нет процедурных средств, бездействующих на действия игроков, таких как мнение экспертов или ведущего.

*В.С.Лазарев выделяет следующие преимущества РИ:*

**во-первых**, организуя в ходе выполнения учебных действий дискуссию, обучающиеся посредством заданных ролей имеют возможность продемонстрировать знание системной природы изучаемого объекта и характер отношений в нем;

**во-вторых**, за счет смены ролей каждый обучающийся может быть поставлен в позицию, прямо противоположную той, которую он отстаивал до этого, тем самым создаются условия для перевода диалога внутрь, т.е. в сознание каждого обучаемого [7].

Таким образом, ролевая игра по своим потенциальным возможностям позволяет формировать у обучаемых рефлексивное отношение к собственным способам действий. При этом подготовка и использование РИ требует от организатора не только знания специфики профессиональной деятельности участников, но и, в большей степени, знания и умения построения эффективных коммуникаций. Ролевая игра предполагает совершенствование процессов взаимодействия участников, расширение их коммуникативной компетентности.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Васильев Ю.В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика. – М., 1990. – 144 с.
2. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования// Народное образование. – 2003. – №2. – С 58–64.
3. Айсмонтас Б.Б. Теория обучения: схемы и тесты. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2002. – 176 с.
4. Мескон А. и др. Основы менеджмента. – М.: Дело, 1994. – 772 с.
6. Хомерики О.Г. Инновации в практике обучения// Педагогика. – 1993. – №2. – С.41–44.
6. Ситник А.П. Содержание и организационные формы методической работы в современной образовательной практике: Учебное пособие. – М.,1995.– 104 с.
7. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя. – Л.: Знание, 1985.– 32 с.
8. Ситник А.П. Социально-педагогические подходы к организации образования взрослых./ Развитие дополнительного педагогического образования в России: проблемы и перспективы. Материалы юбилейной научно-практической конференции. Под общ. Ред. Э.М. Никитина, И.Д. Чечель. Изд-во Академии ПК и ПРО. М, 1998. – 121 с.
9. Тюков А.А. Организационные обучающие игры и моделирование процессов развития личности. Игровое моделирование. Методика и практика. – Новосибирск, 1987. – 220 с.
10. Управление персоналом организации: учебник/ под редакцией А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 1998. – С. 168.
11. Казарицкая Т., Голованова И. и др. Компетентность учителя: инструментарий оценки и самооценки// Директор школы. 2002. – №6. – С.16–24.