

УПРАВЛЕНИЕ ИНОЯЗЫЧНЫМ ОБРАЗОВАНИЕМ СТУДЕНТОВ ВУЗОВ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ ПАРТИСИПАТИВНЫХ МЕТОДОВ

В статье исследуется проблема применения партисипативных методов в педагогическом управлении иноязычным образованием будущих специалистов, рассматриваются конкретные формы реализации этих методов в учебном процессе в вузе.

Применение партисипативных методов управления иноязычным образованием студентов вузов модифицирует стиль поведения работника образовательной среды, является его главным индикатором и нацелено на аннулирование традиционно существующей авторитарной системы отношений преподавателя и студента, один из которых выступает в качестве опытного и компетентного наставника, а другой – в роли заинтересованного партнера. В итоге резко сокращается дистанция между преподавателем и обучаемым, осуществляется перевод их взаимоотношений из «субъект-объектных» в «субъект-субъектные», которые открывают возможность для самореализации студента – будущего специалиста уже в условиях вуза [1, 6, 8 и др].

В самом общем значении понятие «метод» можно определить как способ достижения цели, определенным образом упорядоченную деятельность. Метод управления трактуется в современной научной литературе с разных точек зрения: как система действий руководителя по организации отношений в коллективе; как взаимосвязанная система приемов воздействия на производственный процесс; как приемы воздействия на участников управляемого процесса. На основании того, что практически весь процесс управления состоит из сложной цепочки управленческих актов – действий, в которых достигается частная цель (задача), подчиненная цели деятельности, мы солидарны с мнением Е.Ю. Никитиной, Т.В. Орловой и др. о том, что в более технологическом смысле под методом управления следует понимать продуманную (то есть осмысленную с точки зрения организационной идеи, общих и конкретных целей и условий) и упорядоченную (то есть соответственно организованную, приведенную в систему) совокупность дей-

ствий и приемов, используемых руководителем для обеспечения функционирования и развития организации [1, 4].

В этой связи целесообразно вести речь о том, что метод управления – это способ организации управленческого взаимодействия для достижения цели и одновременно осуществления деятельности. В практической деятельности использование методов осуществляется на основе этого способа или идеи.

Партисипативные методы рассматриваются нами как способы организации управленческого взаимодействия, побуждающего субъектов образовательного процесса к деятельности, направленной на достижение более высокого уровня компетентности студентов вузов в области иноязычного образования. А партисипативные методы управления иноязычным образованием студентов вузов – это способы, используемые преподавателем для включения будущих специалистов в совместную кооперативную деятельность, построенную на паритетных началах, нацеленную на повышение качества иноязычной подготовки обучаемых.

Заметим при этом, что слагаемыми термина «партисипативность» являются: совместное принятие и исполнение решений, предоставление возможности каждому обучаемому быть деятельностным на всех этапах подготовки, принятия, реализации, контроля и оценки решения в области иноязычного образования; диалог между субъектами образовательного процесса, основанный на паритетных началах; поиски согласия, достижение консенсуса; компетентность участников образовательного процесса; опора на высшие мотивы студентов – стремление к сопричастности, признанию, самовыражению и т. д.

В связи с тем, что партисипативные методы являются, по сути, методами взаимо-

действия двух и более участников образовательного процесса, для решения задачи эффективного управления иноязычным образованием студентов вузов мы, вслед за Е.Ю. Никитиной [1], классифицировали их по средствам влияния субъектов образования на принимаемые решения в данной области, способам принятия этих решений, целевому назначению совместной деятельности преподавателя и студента.

Положив в основу классификации средства влияния студентов на разрешение иноязычных учебно-познавательных задач и заданий, можно выделить косвенные и прямые средства.

Косвенные средства не требуют непосредственного общения преподавателя и студентов друг с другом. При этом воздействие на принятие решений в исследуемой области оказывается опосредованным. Подобные средства не предписывают прямо каких-либо действий: например, это выражение мнения будущих специалистов в опросах, анкетах, путем голосования и т. д. Прямые средства применяются в процессе непосредственного общения [7] преподавателя и будущих специалистов в различных конфигурациях в ходе совместной деятельности. Как правило, это консультация, совет, убеждение, рекомендация, собеседование, просьба и т. п.

По целевому назначению совместной деятельности в ходе совместного решения проблем можно дифференцировать следующие методы подготовки решений – информационно-совещательные, принятия и согласования решений, методы реализации решений, их контроля и оценки.

Консультация – метод информирования, интеллектуального обмена студентов между собой и преподавателем, либо между студентами, либо между более компетентным студентом и менее компетентным. По форме консультация может быть организована как собеседование, информационное совещание, лекция и т. п. При этом консультируемый также активен, его задача – эффективное слушание, понимание, уточнение информации.

В практике также широко используются методы дискуссии, полемики и др., которые вовлекают обучающихся в личностное ис-

пользование изучаемого языка, требуют, чтобы будущие специалисты размышляли, оценивали факты, приводили аргументы, внимательно слушали других [1, 5, 6 и др.]. Подобные методы характеризуются субъективной деятельностью участников, когда каждый участник имеет возможность проявить индивидуальные качества и зафиксировать свое «я» не только в воображаемой ситуации, но и во всей системе межличностных отношений: «личность – личность», «личность – группа», «личность – преподаватель».

Среди методов принятия решений по признаку формализации используемого аппарата выделяют следующие: формальные (статистические, экономико-математические); эвристические («мозговой штурм», ролевые игры, аналогия, имитационное моделирование и др.); методы экспертных оценок; рационально-аналитические методы (компромиссного согласования, «ринги» и др.).

Одним из наиболее эффективных способов активизации устного общения в процессе иноязычного образования является использование ролевых и деловых игр [2, 6 и др.], отражающих процесс постепенного перехода от «традиционного» обучения к новому типу обучения, задающего контекст будущей профессиональной деятельности специалиста. Такой метод воссоздает предметный и социальный контексты будущей профессиональной деятельности и усиливает развивающий характер образовательного процесса в вузе.

Тема игры определяется в соответствии с учебной программой при подготовке специалиста. Предмет игры составляют моделирование будущей профессиональной деятельности обучаемых и управление как процессом осуществления самой профессиональной деятельности, так и принятием необходимых профессиональных решений. Все это позволяет определить условия деятельности, которые будут моделироваться в игре, сферу и место деятельности, содержание учебного материала, роли и функции участников игры.

Для осуществления коллективного контроля и оценки широко используются методы творческих отчетов, открытых мероприятий и т. д., представляющие собой кооперативную деятельность, суть которой состоит в объеди-

нении усилий субъектов образования для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей. Отношения участников кооперативной деятельности строятся по принципу гласного или негласного договора (контракта), который объединяет индивидуальные интересы участников на основе формальных или неформальных соглашений между ними, и характеризуются: а) наличием единой личностно ориентированной цели деятельности, основанной на индивидуальных мотивах, интересах и стремлениях; б) специальной организацией с разделением функций и ролей между участниками в зависимости от их компетенции, цели, средств и условий ее достижения; в) наличием руководства в лице одного из участников со специальными полномочиями или нескольких, среди которых распределены функции; г) пространственным и временным соприсутствием участников, создающим возможность непосредственного личного контакта между ними, в том числе обмена действиями и информацией; д) взаимосвязью и взаимозависимостью участников с процессом и с конечным результатом совместной деятельности; е) возникновением в процессе работы межличностных отношений, изначально обусловленных содержанием совместной деятельности, или влиянием на ее течение и результат ранее сложившихся отношений.

В ходе такого взаимодействия происходит обмен интеллектуальными и духовными ценностями – идеями, знаниями, опытом, наблюдениями, выводами, вопросами.

Как показало проведенное нами теоретико-экспериментальное исследование, одним из наиболее продуктивных является метод взаимного компромиссного согласования, который по форме может быть реализован в ходе совещания, беседы, специально организованных переговоров, работы с изложенными письменно (на бумажных, электронных или других носителях) мнениями, организационно-деятельностной или ролевой игры и т. д. Его суть состоит в том, что два или более участников образовательного процесса в ходе совместной работы приходят к единому мнению, достигают консенсуса. Главная установка при согласовании на-

правлена на достижение компромисса, решение делового вопроса усилиями всех сторон. Алгоритм согласования в общем случае состоит из следующих этапов: а) изложения студентами своих позиций по обсуждаемому вопросу; б) уточнения и понимания позиций (вопросы других участников на понимание, парафраз и т. п.); в) выявления и обсуждения продуктивных и негативных сторон каждой позиции; г) определения общих моментов и основных расхождений, их причин; д) определения подходов к компромиссу, поиска оптимального (компромиссного) варианта (при этом внутри данного алгоритма может происходить многократное повторение этапов); е) окончательного выбора взаимосогласованного варианта.

К числу партисипативных методов на основе кооперации относится и метод взаимообучения. Для его реализации возможны индивидуализированные формы (пара «студент – студент», «студент – преподаватель») и групповые. Данный метод может быть реализован в виде ситуативных диалогов, бесед, консультаций, обмена и обсуждения идей, проведения исследований, апробации рекомендаций и т. д. При этом все участники содействуют друг другу, осуществляя взаимообмен духовными (интеллектуальными) и материальными ценностями. Границы проникновения в деятельность друг друга определяются по взаимному соглашению.

Весьма эффективным оказывается, по данным проведенного нами исследования, метод обучения в команде. В данном варианте реализации обучения на основе сотрудничества особое внимание уделяется «групповым целям» и успеху всей группы, что может быть достигнуто только в результате самостоятельной работы каждого члена группы (команды) в постоянном взаимодействии с членами своей группы при работе над иноязычным материалом, подлежащим изучению. Таким образом, задача каждого члена команды состоит в том, чтобы он овладел необходимыми знаниями, сформировал нужные навыки, и при этом вся команда должна знать, чего достиг каждый. Индивидуальная ответственность каждого обучаемого означает, что успех или неуспех всей группы за-

висит от удач или неудач каждого ее члена. Это стимулирует всех обучаемых в команде следить за успехами друг друга и всей команды, приходиться на помощь в усвоении и понимании материала так, чтобы каждый чувствовал себя экспертом по данной проблеме.

Еще один вариант организации обучения на основе кооперации был разработан профессором Э. Аронсоном и получил название Jigsaw [3], что в переводе с английского означает «ажурная пила, машинная ножовка». Обучаемые организуются в группы по 4–6 человек для работы над учебным материалом, который разделен на фрагменты (логические блоки). Такая работа организуется на этапе решения иноязычных учебно-познавательных задач более высокого уровня – креативных.

Каждый член группы находит материал по своей подтеме. Затем обучаемые, изучающие один и тот же вопрос, но работающие в разных группах, встречаются и обмениваются информацией. В итоге все возвращаются в свои группы и обучают всему новому членов своей группы, которые, в свою очередь, рассказывают о своей части задания. Общение ведется на иностранном языке. Обучаемые заинтересованы в том, чтобы их одногруппники выполнили свою задачу, так как это может отразиться на общей итоговой оценке. На заключительном этапе, который проводится фронтально, преподаватель просит любого обучаемого в команде ответить на вопрос по данной теме. Обучаемые одной группы вправе дополнять ответ своего товарища, так как дополнения принимаются во внимание при общем зачете.

В 1986 году Р. Славиным был разработан вариант данного метода под названием Jigsaw-2, который предусматривает работу в группах по 4–5 человек. При этом вся группа работает над одним и тем же материалом, например, знакомится с базовым текстом по одной из тем. Каждый член группы получает свою подтему, которая разрабатывается им особенно тщательно, и становится экспертом по данному вопросу. Затем эксперты из разных групп встречаются и обмениваются информацией. В конце цикла каждый обучаемый проходит индивидуальный контроль, и все результаты суммируются.

Подводя итоги, отметим, что в результате систематической и целенаправленной работы в сотрудничестве можно значительно увеличить время устной речевой практики каждого обучаемого на занятиях. При этом преподаватель осваивает новую роль – организатора учебно-познавательной, коммуникативной, творческой деятельности обучаемых. У него появляется значительно больше возможностей дифференцировать процесс обучения, использовать потенциал межличностной коммуникации обучаемых в процессе совместной иноязычной речевой деятельности.

Для осуществления коллективного контроля и оценки широко используются методы творческих отчетов, открытых мероприятий, защиты результатов экспериментальной работы. По данным нашего исследования, особую популярность приобретает метод взаимоконтроля и самооценки будущих работников образовательной сферы. Взаимоконтроль и самооценка являются методами привлечения студентов к реализации контрольно-диагностической функции управления иноязычным образованием обучаемых, которые применимы к установлению соответствия между реальной картиной учебно-познавательной деятельности будущих специалистов и желаемой (запланированной в конкретных целях), между промежуточным и итоговым контролем. При этом предпочтительна постановка интегративной цели, предусматривающей не только контроль, но и взаимообучение. Анализ научно-методической литературы, обобщение эффективного педагогического опыта, результаты собственного исследования показали предпочтительность следующего порядка организации взаимоконтроля и самооценки студентов:

- совместная разработка критериев оценки, опорной карты для осуществления контроля с указанием основных подлежащих проверке моментов;
- определение формы контроля – учебное занятие, собеседование и др.;
- составление плана контрольного мероприятия (день, тема, учебная группа и т. п.);
- консультирование проверяемых студентов, в том числе по подготовке к контрольному мероприятию;

- проведение контрольного мероприятия;
- обсуждение (анализ) контрольного мероприятия с помощью опорной карты и его оценка по разработанным показателям эффективности.

Резюмируя изложенное, заметим, что применение нами партисипативных методов управления иноязычным образованием студен-

тов вузов способствует развитию более высокого уровня иноязычной и лингвострановедческой компетентности обучаемых, доступности иноязычной и общекультурной информации, формированию доброжелательной рабочей атмосферы, стимулированию включения обучаемых в «участие» на основе паритетности и межличностной коммуникации.

Список использованной литературы:

1. Никитина Е.Ю. Теоретико-методологические подходы к проблеме подготовки будущего учителя в области дифференциации образования / Е.Ю. Никитина. – Челябинск: Изд-во ЧГПУ, 2000. – 101 с.
2. Общая методика обучения иностранным языкам: хрестоматия / Сост. А.А. Леонтьев. – М.: Рус. яз., 1991. – 360 с.
3. Общеввропейские компетенции владения иностранным языком: изучение, обучение, оценка. – М.: Изд-во МГЛУ, 2003. – 256 с. // <http://www.linguanet.ru>
4. Орлова Т.В. Партисипативные методы в системе мотивационно-целевой деятельности руководителя школы: дис. ... канд. пед. наук / Т.В. Орлова. – М., 1999. – 196 с.
5. Полат Е.С. Обучение в сотрудничестве / Е.С. Полат // Иностр. яз. в шк. – 2000. – №1. – С. 4 – 11.
6. Смирнова М.В. Развитие у студентов вузов культуры делового общения: дис. ... канд. пед. наук / М.В. Смирнова. – Челябинск, 2004. – 193 с.
7. Столяренко Л.Д. Психология делового общения и управления / Л.Д. Столяренко. – Ростов н/Д: Феникс, 2001. – 512 с. – (Учебники XXI века).
8. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента: пер. с англ. / Ф.У. Тейлор. – М.: Журнал «Контроллинг»; Изд-во стандартов, 1991. – 104 с.