

УДК 371.123.371.135

Петренко М.А.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ИНТЕРАКТИВНОГО ЗАНЯТИЯ

Ключевые слова: педагогические условия, ориентированность на будущее, творческий потенциал, самоорганизационный потенциал, интеллектуальный потенциал, механизмы самоорганизации, лидерский потенциал.

© Петренко М.А., 2009

Предварим обзор педагогических условий интерактивного занятия важным методологическим замечанием. Под интерактивным мы понимаем занятие, построенное на целенаправленном и для реализации целей специально организованном групповом и межгрупповом взаимодействии, «обратной связи» между всеми его участниками для достижения взаимопонимания и коррекции учебного и развивающего процесса, индивидуального стиля общения на основе рефлексивного анализа («здесь» и «сейчас»). В этом случае нам не обойтись без синергетических характеристик личности педагога-лидера [3], поскольку фасилитатором, тренером группы на интерактивном занятии способен быть только человек, имеющий лидерские качества. «Управлять, не управляя», как говорили древние, – залог мудрого педагога, владеющего технологией самоорганизации, а значит, способного к эффективной педагогической интеракции. Отметим, что педагог – творческая личность, первопроходец и следопыт. Он уверен в том, что целое больше суммы его частей. Он ценит различия людей и пытается созидать на основе этих различий. Сталкиваясь с двумя противоположными предложениями, он старается найти третье, более творческое решение. Он эффективный, умный катализатор изменений. Он комфортно существует в условиях неопределенности и умеет упорядочивать хаос. Он способен переноситься из настоящего в будущее и обратно. Он способен быстро и без колебаний отказаться от бесполезной тактики в пользу других действий, а если они окажутся неэффективными, то продолжит поиски.

Эффективное использование потенциала развития самоорганизации

на интерактивном занятии во многом определяется и степенью реализации лидерского потенциала его участников. Любой коллектив обладает лидерским потенциалом, поскольку каждый его член способен влиять на других. Проблема состоит в раскрытии этого потенциала, превращении его в ресурс и соответствующем использовании. Мы исходим из предположения, что каждый из нас является носителем лидерского потенциала, но только заняв определенное место в должностной иерархии, может реализовать его через формальную власть.

Лидерский потенциал личности педагога в контексте нашего исследования состоит, с одной стороны, в раскрытии новых возможностей самоактуализации, самореализации, саморазвития педагога, а с другой стороны, в решении творческой задачи мобилизации, раскрытия, проявления лидерского потенциала студентов. Таким образом, лидерский потенциал личности – это возможность самореализации всех участников педагогического процесса и проявления ими своих способностей самоуправления и взаиморазвития в совместной деятельности. Следовательно, поиск новых возможностей развития творческой активности лежит в основе реализации лидерского и самоорганизационного потенциалов. Убежденность в необходимости развития и использования потенциала самоорганизации личности подтверждается также известным методом анализа сильных и слабых сторон интерактивного занятия в сопоставлении с шансами и рисками во внешней среде. Исходя из этого концептуального положения, интерактивное занятие будет эффективным тогда, когда педагогу удастся использовать свои сильные стороны в полном со-

ответствии с теми шансами, которые предоставляются окружающей обстановкой [2].

Под шансами понимается потенциал самоорганизации студентов, которые не удовлетворяются сложившимися устоявшимися формами и методами работы. К поискам шансов педагогу должно подходить широко, не ограничиваясь анализом вероятных действий участников, а учитывая также их возможности. Сильные и слабые стороны участников такого педагогического взаимодействия обычно представлены их творческими возможностями и способностями к самоактуализации, которые в совокупности создают потенциал для использования шансов самоорганизации педагогического управления интерактивным занятием (интеракцией). Из сочетания творческого потенциала с самоорганизационным складывается потенциал успеха развития самоорганизации педагогического управления интеракцией, который следует интерпретировать в качестве предпосылки успешной деятельности всей группы. Таким образом, опираясь на вышеизложенный анализ самоорганизационных процессов в группе, мы можем сформулировать следующие методологически важные понятия нашего исследования.

Творческий потенциал личности – это способность к самоактуализации и самореализации, которая может быть выявлена по продуктивным изменениям в содержании деятельности.

Самоорганизационный потенциал личности состоит в «самовыращивании» (С.В. Кульневич) своих внутренних ресурсов – личностных структур сознания, таких как контроль, рефлексивность, коллизийность, мотивирование, опосредование, ориентирование, автономность, смысловительство, самоактуализация, самореализация,

обеспечение уровня духовности жизнедеятельности.

Самоорганизационный потенциал управления интерактивным образовательным процессом состоит в возможности творческой самореализации разработчиков решений для самостоятельного использования собственных разработок; в возможности интенсивного взаимодействия и обмена информацией между всеми участниками интерактивного занятия. Еще одно положение, требующее подробного раскрытия и зависящее во многом от личности педагога, – это ориентированность на будущее. Почти все ведущие в области управления ученые считают, что сегодня руководители должны сконцентрировать свои усилия на разработке перспективного видения своих организаций, а не на планировании стратегии предприятия. Одних стратегий уже недостаточно. Стратегии не обеспечивают вовлечения людей. У них не формируется какой-либо эмоциональной приверженности к стратегиям. Стратегии дают ответ на вопрос «Что?», но не на вопрос «Почему?», а знать ответ на этот вопрос важнее.

По словам известного эксперта в области управления Карла Албректа, «видение – это разделяемый сотрудниками образ того, каким мы хотим видеть наше предприятие или каким мы хотим, чтобы оно стало... Видение обеспечивает исходную точку будущей ориентации. Оно дает ответ на вопрос, как мы хотим, чтобы нас воспринимали люди, мнения которых для нас важны. Декларация видения... предполагает присутствие благородной цели и высоких ценностей, чего-то, считающегося особенно достойным» [4, р. 24].

Д. Коллинз и Д. Порраз описывают видение как идею, обладающую такой энергетикой, что она, по сути, приближает будущее скачками, вызывая

к жизни те навыки, таланты, ресурсы, которые необходимы для пришествия реального будущего [5, р. 80].

По нашему мнению, хорошее видение развивает самоорганизационный потенциал личности благодаря тому, что придает смысл изменениям, которых ожидают; вызывает отчетливый и положительный образ будущего состояния; внушает гордость, придает энергию, создает ощущение свершения; запоминается; побуждает к действию; дает образ такого будущего, которое лучше настоящего; соответствует культуре и ценностям организации; вносит ясность в представления о цели и направлении; отражает уникальность каждой личности; создает перспективу; отсеивает несущественное; придает людям импульс, необходимый для преодоления стереотипов «от сих до сих»; придает смысл и значение повседневной деятельности; соединяет настоящее с будущим.

Развитие самоорганизационного потенциала личности способствует, в свою очередь, развитию творческой активности личности. Таким образом, в рамках синергетического подхода *развитие потенциала самоорганизации управления педагогической интеракцией* предстает в виде системы изменений, которые организованы ею относительно становления нового качества и ведут к росту динамичности, творческой активности социальной системы в целом и ее отдельных компонентов.

Вышеизложенное делает возможным перенос акцента на собственную активность личности. Именно специфическая управленческая активность каждого участника образовательного взаимодействия позволяет рассматривать процесс педагогической интеракции в рамках субъект-субъектных отношений, а самоуправляемое раз-

витие творческой активности – как потенциальный объект внешней мягкой регуляции. При использовании данной модели взаимодействия может быть доказана целесообразность и эффективность действия закономерностей синергетического знания на интерактивном занятии.

Исходя из сказанного, можно выделить прежде всего три направления анализа образовательных результатов интерактивного занятия: содержательно-смысловой; творчески-коммуникативный; тактико-стратегический.

Под *содержательно-смысловым анализом* результативности интерактивного занятия подразумеваются такие способы его продвижения, как сбор и систематизация информации, определение проблемы и ее основного смысла, вербализация, выделение признаков задачи или объекта, ранжирование их с точки зрения заданных приоритетов (когнитивное мышление); поиск возможных вариантов решения, критический анализ и контраргументация по поводу предлагаемых подходов (дивергентное мышление); выработка наиболее конструктивного проекта и разработка программы его реализации.

Творческо-коммуникативный подход к анализу качества интерактивного занятия включает пошаговую реконструкцию продвижения студентов по этапам решения интеллектуально-творческой задачи.

Тактико-стратегический анализ качественных результатов интерактивного занятия направлен на процесс преодоления критических ситуаций в ходе интерактивного взаимодействия студентов, оценку возникающих трудностей, связанных как с факторами рисков, так и с факторами конфликтных ситуаций внутриличностного и межличностного характера.

При анализе качественной результативности усвоения информации студентами можно оперировать тремя уровнями применения знаний: выполнение действия, основанного на применении знаний технологии (алгоритмических); выполнение действий, описанных обобщенной схемой, которая указывает лишь последовательность процедур без раскрытия операций, характерных для каждого конкретного случая или ситуации; применение знаний, определяющих направление деятельности, но не обозначающих ее способы, т.е. конкретные действия. Таким образом, можно сделать вывод о том, что интерактивное занятие реализуется при полной мобилизации самоорганизационного, творческого и интеллектуального потенциала студентов.

Подбор интерактивных технологий для интерактивного занятия, их разумное сочетание с вербальными методами, организация пространственной среды и управление взаимопониманием и взаимодействием участников способствуют накоплению позитивного опыта. Использовать потенциал интерактивных технологий – вполне реальная задача, ибо главное для личности – мотивированный и профессионально-творческий труд, имеющий глубокую ценностно-смысловую основу. Мотивировать человека можно не только по результатам труда (сдача экзамена, оплата), но и благодаря ценностям, определяющим высокие духовно-нравственные потребности (самоуважение, самоидентичность, картина образа Я, гражданственность, совесть, профессиональное призвание).

Свободный творческий человек стремится к конструктивному сотрудничеству. Истинная кооперация зиждется на личностной автономии. Недалековидность, непрофессионализм пе-

дагога, командно-административный подход к студентам, неуважение к самой человеческой природе вполне закономерно приведут к краху запланированных целей.

Формула успеха проста: комплекс психолого-педагогических мероприятий с позитивным настроем + образ будущего + поддержка педагогом творческих инициатив = реализация творческой активности личности средствами интеракции.

Определим основные педагогические условия, при которых возможна реализация самоорганизационного потенциала каждого участника педагогической интеракции.

1. Из проведенного выше анализа следует вывод о том, что личность педагога оказывает огромное влияние на студентов. Но придать смысл собственной деятельности педагог сможет только тогда, когда смысл в работе видят все участники педагогической интеракции. Условием становится *организация процесса раскрытия творческого потенциала* каждого члена группы, превращение его в ресурс и соответствующее использование.

2. Убежденность в необходимости развития и использования потенциала самоорганизации для развития творческой активности подтверждается также известным методом анализа сильных и слабых сторон педагогического взаимодействия в сопоставлении с шансами и рисками во внешней среде. Исходя из этого концептуального положения, педагогическая интеракция будет успешной, если ее участникам удастся *использовать свои сильные стороны в полном соответствии с шансами*, которые предоставляются окружающей обстановкой.

Под шансами понимается потенциал самоорганизации личности, которая не удовлетворяется сложившимися

устоявшимися формами и методами работы. К поискам шансов педагог должен подходить широко, не ограничиваясь анализом вероятных действий участников, а учитывая их возможности.

3. Сильные и слабые стороны педагогической интеракции обычно представлены творческими возможностями и способностями к самоактуализации всех членов группы, которые в совокупности создают потенциал для использования шансов самоорганизации управления деятельностью на интерактивном занятии. Из *сочетания творческого потенциала с самоорганизационным* складывается потенциал успеха развития творческой активности личности.

4. *Ориентированность на будущее.* Сегодня педагоги должны сконцентрировать свои усилия на разработке перспективного видения студентами своего будущего.

5. *Коммуникация.* Недопустима маргинализация других позиций, которая противоречит принципу субъектности, идет вразрез с практикой интерактивных технологий, ориентированных на развитие индивидуальности каждой личности. Успешная коммуникация, по утверждению Т.М. Дридзе, предстает в виде смыслового контакта. Последний достигается лишь тогда, когда взаимная ситуационная идентификация партнеров по общению приводит к совмещению в их сознании «смысловых фокусов» (коммуникативных доминант) порождаемого и интерпретируемого текста. Иными словами, речь идет об эффекте «многосубъектности» как платформе для взаимопонимания и диалога в любом переговорном процессе, как бы широко ни трактовалось понятие «переговоры». Такая трактовка коммуникации содержит идею реализа-

ции субъект-субъектного отношения в диалоговом (т.е. взаимоориентированном, предполагающем обратную связь) режиме.

6. *Творческий климат.* Реализации творческого и инновационного потенциала препятствует авторитарный стиль управления образовательным процессом. Управленческая культура, основанная на субъект-объектных отношениях, предоставляет суженное поле для творческой работы и генерации новаторских идей. На таком фоне даже сложившийся коллектив вряд ли сможет реализовать свой потенциал.

7. *Коллективный труд.* При авторитарном подходе групповая работа и кооперация затруднительны. Здесь невозможна равновесность суждений участников группового взаимодействия, так как мнение привилегированного лица, обладающего большими возможностями «протолкнуть» свою идею (например, педагога), как правило, доминирует над взглядами других членов группы.

8. *Проблемные решения.* Универсализация одной точки зрения приводит к невозможности решения проблем, возникающих как результат конструктивного диалога на базе опыта участников дискуссии.

9. *Гибкость.* Иерархические структуры с линейными, направленными сверху вниз каналами информации, без горизонтальных связей затрудняют открытую коммуникацию, а также быструю циркуляцию информационных потоков. Тем самым замедляется реакция на образовательные запросы и требования общества.

Каждый участник педагогической интеракции, принимающий решения, должен иметь возможность: пользоваться различными методами принятия решений; моделировать и представлять последствия своих решений;

использовать педагогическую информацию (российскую и зарубежную) по интересующей их тематике; обсуждать принимаемые решения с коллегами и экспертами.

Отметим, что самоорганизация имеет множество источников организационной энергии. Границы самоорганизации зависят не от воли педагога, а от степени эффективности самоорганизационных процессов, которые затрагивают всех участников. Если группа больше гордится прошлыми своими результатами и их устойчивостью, то самоорганизация невозможна без потенциала креативности. Но спонтанность протекания самоорганизационных процессов губительна для целостного педагогического процесса. Именно поэтому педагог вместе со всем коллективом определяет путь развития и в дальнейшем инициирует самоорганизационные процессы в русле избранного направления – развития творческой активности. Так каждый член группы будет соучастником эксперимента, соразработчиком проекта. Все в группе знают, в чем участвуют, все становятся соорганизаторами, при этом, конечно, не все могут стать руководителями того или иного проекта. Но каждый из них самоорганизуется и отвечает теперь как минимум за себя, за свой результат, и неравенство возможностей участников эксперимента превращается из препятствия в катализатор организационного развития. Это и есть настоящая самоорганизация, где «само» + «со» = развитый потенциал творческой активности.

Литература

1. Донцов, А.И. Психология коллектива / А.И. Донцов. М., 1984.
2. Петренко, М.А. Лидерство как потенциал управления организацией / М.А. Петренко // Наука и образование. Ростов н/Д, 2002. № 2.
3. Петренко, М.А. Самоорганизационное управление как условие развития образовательного

- учреждения / М.А. Петренко // Славянская педагогическая культура. Тирасполь, 2002. № 1.
4. *Albrecht, K.* The Northbound Train: Finding the Purpose, Setting the Direction, Shaping the Destiny of Your Organization / K. Albrecht. N.Y: AMACOM, 1994.
5. *Collins, J.C.* Building a Visionary Company / J.C. Collins, J.I. Porras // California Management Review. 1995. Vol. 37. Winter.