

## Принципы организации групповой формы в системе профессионального обучения Николаенко А. В.

Николаенко Александр Викторович / Nikolaenko Alexandr Victorovich – соискатель,  
кафедра социальной работы, психологии и педагогики высшего образования  
Кубанский государственный университет, г. Краснодар

**Аннотация:** в статье рассматриваются примеры реализации групповой формы в системе профессионального обучения. Наибольший интерес вызывает работа малых групп. Одного обучающего слушают два и более обучаемых. Высокий уровень активности слушателей и возможность индивидуализированного подхода в обучении способствует популяризации групповой формы обучения при отработке задач однотипного характера.

**Abstract:** in the article the examples of realisation of group form in the system of vocational training are considered. The largest interest is caused by work of small groups. One training is listened to two and more trained. High level of activity of students and opportunity of individualised approach in training promotes popularisation of group form of training at optimisation of tasks of the same type nature.

**Ключевые слова:** форма, групповая работа, система профессионального обучения, малая группа, индивидуализированный подход.

**Keywords:** form, group work, the system of vocational training, small group, individualised approach.

Исторические периоды бурного развития цивилизации неизменно сопровождалась инновационными изменениями в образовательной деятельности. Конец XV - начало XVI веков ознаменовались открытием Колумбом Америки, поиском морского пути в Индию, кругосветными путешествиями. Подобные эпохальные события привели к росту знаний по обустройству мира и его культурных наследий. С наступлением «Нового времени» мануфактурное производство сменяет ремесленный труд, стимулируя рост всех сфер жизни общества. Стремительный всплеск знаний завершается изобретениями в области книгопечатания. Разработанный И. Гютенбергом печатный станок и внедрение технологии изготовления металлических печатных штампов спровоцировали рост издательской деятельности.

С конца XVI в. всё острее встаёт вопрос в интеллектуальном развитии общества, всё более явно проявляется дефицит учителей. Бурное развитие производства и необходимость обучения большой массы подрастающей молодёжи требовали внесения изменений в образование. Парная форма обучения уже не справлялась с нарастающей нагрузкой. В результате формируется новая концепция – групповое обучение.

Групповая форма подразумевает соответственно групповое общение. Одного обучающего слушают два и более обучаемых, причём в качестве первого в ходе занятий могут выступать «по очереди разные люди или же на протяжении длительного времени – один и тот же человек» [3, с. 35]. Количество слушателей может меняться, возрастать, падать, но никак не ниже трёх. Не вдаваясь в частности, групповая форма обучения сводится к формуле: «один человек обучает одновременно многих, группу» [7, с. 115].

Наиболее ярким проявлением групповой формы обучения стала классно-урочная форма, теоретически разработанная и апробированная Я. А. Коменским в XVII в. По истечении почти 400 лет она продолжает оставаться преобладающей в образовательных учреждениях.

Цель исследования – роль групповой формы в системе профессионального обучения.

Задачи исследования:

- определить терминологию групповой работы;
- сформулировать принципы организации групповой формы обучения в условиях формирования малых групп в системе профессионального обучения;
- выявить преимущества и недостатки групповой формы организации процесса обучения.

В основе групповой формы находится группа обучаемых. Группа – «относительно обособленное объединение определенного количества людей (двое и более), взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга для достижения конкретных целей, выполняющих разные обязанности, зависящих друг от друга, координирующих совместную деятельность и рассматривающих себя как часть единого целого» [5, с. 166].

В значительной степени эффективность работы группы определяется её численным составом. Так, в 1798 году в Англии, а в последующем в Индии при возникновении Белл-Ланкастерской системы взаимного обучения, направленной на реализацию запроса крупных машиностроительных предприятий по подготовке значительного количества квалифицированных специалистов, численность обучаемых на

одного учителя доходила до 200-300 человек. Однако, ряд исследований в области комплектации групп указывает на оптимальный состав порядка 5-8 обучаемых. Критичная численность с точки зрения функционирования самой группы – до 25 человек. Такой состав соотносится с понятием «малая группа – относительно небольшое число непосредственно контактирующих индивидов, объединенных общими целями или задачами» [2, с. 155].

Функционирование группы строится на принципе: все участники «взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет и подвергается влиянию каждого другого лица» [4, с. 6].

По результатам представленных выкладок мы выходим к финальному понятию наших рассуждений. Групповая работа – «работа над определёнными частями учебного материала, выполняемая учащимися коллективно, в малых группах» [2, с. 61].

В настоящее время групповая форма в системе профессионального обучения занимает до 80 % аудиторных занятий. Остальные 20 % – индивидуальная и парная форма (работа с автоматизированными и компьютерными обучающими системами, консультации и т.д.). В условиях ограниченного лимита времени преподавательский состав вынужден элементарно вычитывать материал программы. Подобное положение дел сводит «групповую работу» к работе преподавателя с группой, фактически фронтальной, при полной пассивности её членов. Продуктивность образовательной деятельности становится ничтожной. Причины – дефицит квалифицированной рабочей силы после утраты системы профессионально-технических училищ и низкий уровень оплаты труда при начальных разрядах. Предприятия вынуждены принимать на работу молодых рабочих, изначально завышая разряды, дабы удержать «специалистов». Тем самым нарушается принцип непрерывного фирменного профессионального образования. Требуется не менее двух лет, чтобы вырастить из выпускника образовательного учреждения полноценного производственника. В результате этого учебные центры, занимающиеся ускоренной профессиональной подготовкой, вынуждены навёрстывать время, выдавая огромные объёмы информации, теряя качество подготовки.

Классическая форма организации процесса обучения предусматривает несколько иной подход. «Работая в группе, ученики пытаются совместно выполнить поставленную задачу, а задания строятся таким образом, чтобы выполнение носило групповой характер, чтобы активно работал каждый участник группы в течение определенного времени» [1, с. 139].

Рассмотрим опыт работы с использованием групповой формы обучения на двух примерах.

Во-первых, это работа с группой численностью до 20-25 человек. Активизировать такую численность слушателей представляет определённые сложности. Довольно часто эта форма реализуется при финальной проработке какой-то темы. Для закрепления пройденного материала преподаватель выносит на обсуждение группы контрольные вопросы. Каждый обучаемый по порядку высказывается по своему, очередному вопросу, и так все слушатели группы, отрабатывая весь перечень. Несмотря на то, что группа активизируется, продуктивность продолжает оставаться довольно низкой. С точки зрения психологии взрослого человека, фигурирует боязнь выглядеть некомпетентным среди своих сокурсников. Слушатели просчитывают порядок своего вопроса и концентрируются на подготовке своего материала. По завершении собственного ответа остаточный эмоциональный фон какое-то время так же не позволяет обучаемому внимательно слушать своих товарищей. При явно выраженной активности отдельных членов группы имеет место пассивность группы в целом. Получая какие-то дивиденды от организации процесса обучения мы не реализуем конечную цель групповой формы – все участники «взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо влияет и подвергается влиянию каждого другого лица» [2, с. 6].

Во-вторых, рассмотрим работу с малыми группами из 4 человек. Весь состав слушателей по истечении нескольких аудиторных занятий разбивается на отдельные подгруппы. Принцип деления может быть произвольным и довольно часто по желанию самих слушателей. К этому времени они уже произвольно сформировали свои мелкие анклавы вокруг явных лидеров по принципу совместной работы, возрастных объединений или каких-либо иных общих интересов. Не стоит ломать уже оформившиеся структуры, дабы они возникли на добровольной основе и в них фигурирует элемент свободного волеизъявления. Если людям изначально комфортно в их единении, то это позволит раскрепостить их в совместной последующей деятельности.

Во вводной части занятия преподаватель прорабатывает со всем списочным составом слушателей какую-то типовую проблемную задачу, давая пояснения и отвечая на возникающие вопросы. В основной части каждой группе предлагается решить подобные задачи из расчёта, например, 8 заданий на четверых обучаемых. Задания могут как совпадать для всех групп, так и различаться. Это определяется исключительно возможностями самого преподавателя и объёмом подготовленного им дидактического материала.

Группа совместно прорабатывает все 8 заданий. Катализатором деятельности выступает тот факт, что по окончании работы группа защищает свои работы. На каждого обучаемого приходится по два, произвольно выбранных преподавателем, задания.

Держать ответ внутри «малой группы» и отвечать за подготовку всех её членов ко многому обязывает и стимулирует. Первоначально, со стороны видно, как целая группа структурируется в мелкие подгруппы и самоорганизуется. Её члены абстрагируются от внешнего мира и концентрируются на решаемых задачах. В случае критичной ситуации и невозможности самостоятельно найти ответ по каким-либо вопросам начинает развиваться процесс консолидации и взаимообмена информации между отдельными подгруппами, тем самым увеличивая интеллектуальный запас знаний.

Рассмотренный вариант групповой работы показал очень высокую результативность и продемонстрировал рост коллективизма среди всего списочного состава слушателей. Несмотря на наличие явных лидеров, активность проявляют все члены «малой группы».

Групповая форма организации процесса обучения, заняв свою нишу в образовательном процессе, обладает своими плюсами и минусами. Она позволяет формировать у обучаемых способность совмещать коллективный и индивидуальный стиль работы и смотреть на результаты своей деятельности с позиции всей группы. Как продемонстрировали предыдущие примеры «групповая форма организации производственного обучения, особенно эффективна при выполнении обучающимися каких-либо простых операций или при углубленном изучении какого-либо комплекса упражнений, носящих однотипный характер» [6, с. 235].

Процесс организации групповой работы может строиться как по единым для всех заданиям, так и с позиции дифференцированного подхода. При этом необходимо и возможно использовать не только усреднённый, но и индивидуализированный подход к отдельным слушателям.

Групповая форма обучения формирует навыки делового общения и сотрудничества, очень хорошо зарекомендовав себя в группах с оперативно-ремонтным персоналом по обслуживанию технологического оборудования.

Среди недостатков – неоднородность слушателей по возрастным критериям и предшествующему опыту, что сказывается на отставании более слабых и торможении активности сильных. Это не позволяет обучаемым проявить свои индивидуальные способности, а, следовательно, полноценно реализовать весь образовательный процесс до его логического конца.

Отдельные проявления групповой формы обучения с различного рода инновационными изменениями возникали в конце XIX в. на территории США – Батавская система избирательного обучения и в Европе – Мангеймская система. Однако, они не прижились и не нашли должной реализации.

Несмотря на все имеющиеся нарекания в отношении групповой формы организации процесса обучения, она продолжает занимать лидирующие позиции в образовательном процессе.

### *Литература*

1. *Алексеева Е. Н.* Групповая форма обучения как способ совершенствования педагогического мастерства / Акмеология профессионального образования: материалы 12 Всероссийской научно-практической конференции, Екатеринбург, 12 - 13 марта 2015 г. // ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун.-т». Екатеринбург, 2015. 323 с.
2. *Вишнякова С. М.* Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. М.: НМЦ СПО, 1999. 538 с.
3. *Дьяченко В. К.* Новая дидактика. М.: Народное образование, 2001. 496 с.
4. *Кричевский Р. Л., Дубовская Е. М.* Социальная психология малой группы: Учебное пособие для вузов. М.: Аспект Пресс, 2001. 318 с.
5. *Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой.* СПб.: Питер, 2004. 432 с.: ил. – (Серия «Учебник для вузов»).
6. *Пальчук М. И.* Проблемы организации форм производственного обучения и его занятий в педагогическом наследии Батышева С. Я. // Первые международные научные чтения, посвященные памяти академика Сергея Яковлевича Батышева: Сборник научных трудов. Николаев: «Илион», 2003. С. 231-237.
7. *Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: Учеб. для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов и др.; Под ред. С. А. Смирнова.* 4-е изд., испр. М.: Издательский центр «Академия», 2000. 512 с.