

## ЮРИДИЧНА ОСВІТА І НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЦЕСУ ВИЩІЙ ШКОЛІ

В. С. Медведев, професор кафедри практичної психології Київського національного університету внутрішніх справ, доктор психологічних наук, професор;

( О. М. Шевченко, старший викладач Житомирського національного агроекологічного університету, кандидат психологічних наук

### ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОРГАНІЗАЦІЇ ГРУПОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КУРСАНТІВ ПІД ЧАС ПРАКТИЧНИХ ТА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

*Висвітлено організаційно-психологічні аспекти ефективності групової форми роботи курсантів під час практичних і семінарських занять. Проаналізовано та сформульовано методичні прийоми та принципи організації такої роботи.*

*Ключові слова: метод; психологічний бар'єр; фронтальне опитування.*

О днією з основних проблем сучасної освіти, у тому числі й у навчальних закладах органів внутрішніх справ України, є проолема підвищення пізнавальної активності вихованців на практичних і семінарських заняттях. Активізація, перш за все, залежить від правильно обраної викладачем форми організації діяльності курсантів (студентів) на даному етапі практичного заняття. Найчастіше використовуються фронтальна й індивідуальна форми. Однак і та й інша мають низку прогалин.

Найбільш ефективним методом навчання є метод, заснований на розумінні особистості того, кого навчають, як мислячого, чуттєвого й активно діючого учасника подій, наближених до реальних.

Моделювання реальності обов'язково містить елементи суперництва й дискусії.

Використовувана у процесі навчання мала група виступає суспільством у мініатюрі, що віддзеркалює зовнішній світ і додає інгредієнт реалізму до штучно створюваної взаємодії. Такі

фактори, як тиск партнерів, соціальний вплив і конформізм, що існують у групі, впливають на установки кожного члена колективу, який навчають, змінюють його поведінку, життєві цілі.

Численні дослідження психологів (К. Рудестама, М.-А. Робера, Ф. Тільмана, Р. Л. Кричевського, О. М. Дубовської та ін.) показали, що під час індивідуального розв'язання проблем іноді виникає могутній фактор, що гальмує роботу, так званий "психологічний бар'єр". Він, як правило, не усвідомлюється індивідом, тому перешкоджає пізнати й перебороти суперечності психологічного і змістовного плану, які виникають. Вирватися з цього "зачарованого кола" самостійно вдається надзвичайно рідко, тільки у разі сприятливого збігу обставин. Групова форма роботи допомагає переборювати психологічний бар'єр, пом'якшує ускладнення, які у зв'язку з цим виникають. Причиною є те, що, обмінюючись думками, члени групи задають один одному такі питання, які людина не змогла б задати собі сама, через свої психологічні установки.

Багатогранна взаємодія і навіть взаємозалежність (мультилог) між членами групи зменшує напруженість кожного з них, змінює ситуацію у напрямі, що сприяє розв'язанню проблеми.

Групи змішаного складу, що комплектуються на практичному занятті, зі значними індивідуально-психологічними розбіжностями членів, добре справляються із завданнями як базового рівня, так і більш складними творчими дорученнями. Завдяки несхожості темпераментів, характерів, особливостей сприймання, пам'яті, мислення, інтересів, досвіду, рівня знань і точок зору члени групи по-різному підходять і до виконання завдання. У результаті зростає число ідей, різноманітних варіантів розв'язання і отже, ймовірність продуктивного виконання поставленого завдання. Ідея, висловлена одним, нехай навіть сама безглузда, може навести на думку іншого члена групи, тим самим послугувати відправною точкою розвитку гіпотези та її перевірок. Позитивним прикладом чого є улюблена інтелектуальна гра кількох поколінь "Що? Де? Коли?".

На заняттях нерідко спостерігається така ситуація, коли викладач ставить нескладне запитання, а відповідь дають лише кілька курсантів. На пропозицію відповісти курсантові, який не піднімав руку, звучить правильна, обґрунтована відповідь. Розуміючи, що відбувається, зазначаються як мінімум дві причини

пасивності. Одні не бажають помилятися перед аудиторією, соромляться. Інші вважають, що безглуздо відповідати, тому що запитують когось одного. Однак, розуміючи об'єктивні фактори фронтального опитування, далеко не всі курсанти будуть розсудливо, сумлінно відповідати на запитання викладача. Отже, при фронтальній організації діяльності активні лише окремі курсанти, задіяні всіх у безперервній розумовій роботі досить складно.

У процесі індивідуальної роботи курсанти з низькими та середніми навчальними можливостями іноді довго просиджують без справи, очікуючи допомоги викладача, повторних докладних роз'яснень завдання. Здібні курсанти, зрозумівши питання і виконавши завдання раніше за інших, відключаються від роботи, тому що випадають з поля зору викладача, який консультує у цей час курсантів з недостатнім рівнем знань. Очевидно, що курсанти з різним рівнем знань втрачають дорогоцінний навчальний час.

Таким чином, у викладача виникає серйозне завдання, як домогтися активності кожного курсанта на занятті (і сильного, і середнього, і слабкого).

Ще однією типовою ситуацією, яка часто спостерігається на практичних заняттях, є така, коли викладач пропонує курсантам обміркувати певну проблему. У перший же момент вони починають переговорюватися між собою, повертатися, кликати тих, хто сидить попереду. У викладача, певна річ, виникає природна негативна реакція на те, що відбувається. Але виявляється, що курсанти не просто базикають, а спільно обговорюють питання, запропоноване вищезазначеним, тобто відбувається "підпільне" обговорення.

Чи потрібно викладачу у цьому разі припиняти обговорення і робити дисциплінарні зауваження? А чи не ліпше у цей момент "узаконити" розмови і підтримати "конспіративну" активність?

На нашу думку, що в описаному випадку, як, утім, і в багатьох інших, сама собою напрошується так звана групова форма роботи (ГФР) курсантів. Зауважимо, набагато більш ефективним виявляється не спонтанне, а спеціально організоване викладачем групове обговорення і розв'язання проблем, що активізує курсантів у потрібному напрямі.

Підвищення навчальної активності на заняттях з використанням ГФР досягається з допомогою ряду методичних прийомів (принципів організації ГФР), таких як:

1. Стимулювання групової роботи:

а) роз'яснення курсантам основних цілей і завдань, заради яких їх об'єднали у групи у такому складі;

б) створення атмосфери зацікавленості курсантів у груповій діяльності й особливо у засвоєнні матеріалу кожним членом групи.

Пояснимо останній прийом. Курсантам повідомляється, що після групової роботи, для пояснення виконаного завдання, буде викликано будь-якого курсанта (студента), й отримана ним оцінка за відповідь буде оцінкою для всіх членів групи. Описана умова змушує кожного члена групи відповідати не тільки за себе, але й за свого товариша. А це значить, здібні допоможуть курсантам з недостатнім рівнем знань ретельніше розібратися у питанні, останні ж будуть прагнути зрозуміти матеріал краще, щоб не підвести групу.

2. Проведення навчальної роботи у момент групової діяльності не тільки викладачем, але й курсантами.

Такий підхід дозволяє курсантам з недостатнім рівнем знань у разі нерозуміння будь-якого фрагмента матеріалу отримати негайну допомогу від підготовленіших курсантів. Сильні ж "навчаючи, вчать самі", ще раз повторюють і закріплюють матеріал під час роз'яснення його своїм товаришам.

3. Пред'явлення групам завдання проблемного характеру.

Загальновідомо, що у суперечці народжується істина. Саме спільне розв'язання будь-якої проблеми породжує дискусію, що спонукає до роботи всіх членів групи, захоплює учнів, дозволяючи кожному висловлювати свою думку. У підсумку з різноманіття ідей групою вибирається найбільш точний варіант відповіді.

4. Варіювання складу групи.

Комплектування груп здійснюється залежно від цілей і завдань практичного заняття. Якщо метою є засвоєння базового рівня знань всіма категоріями курсантів, то комплектуються "змішані" за навчальними можливостями групи й у кожному обов'язково входить курсант (студент) з різною підготовкою. Якщо ставиться завдання засвоєння матеріалу залежно від індивідуа-

льних можливостей курсантів, комплектуються "диференційовані" групи (група "сильних" курсантів, група "слабких" курсантів, група "середніх" курсантів) і кожна просувається власним темпом. Зміна складу групи на кожному занятті корисна й тим, що чим ширше коло спілкування кожного курсанта, тим більше можливостей для запозичення позитивного досвіду перед ним відкривається.

#### 5. Змінність лідерів у групі.

Кожен курсант у процесі формування його як особистості, і як майбутнього працівника ОВС, має у певний момент відчути себе не тільки у ролі веденого, але й у ролі ведучого. Виконання функцій лідера розвиває у курсанта комунікативні якості, виховує відповідальність, спонукає до інтенсивної самостійної роботи над навчальним матеріалом, і отже, підвищує активність на практичних заняттях.

#### 6. Поєднання різних форм діяльності на практичних заняттях.

Групову роботу нелогічно використовувати ізольовано від інших форм. Перед груповою роботою доцільно давати час на індивідуальне розв'язання проблеми. Після групового обговорення проблеми необхідно проводити фронтальне, що дозволяє виявити правильне рішення і різні його варіанти.

Групова робота, як правило, планується на цілий блок занять з урахуванням варіативності комплектування груп. Необхідність **ПрОВЕДЕННЯ ГруПОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ** *Практично на кожному занятті* продиктована здатністю втрачати курсантами набуті вміння й навички. Якщо періодично не повторювати, не закріплювати вміння працювати групою, то ефекту активізації, а отже, й підвищення якості засвоєння матеріалу курсантами (студентами) домогтися надзвичайно складно. Заняття з використанням ГФР вимагають від викладача постійного спостереження активності курсантів, не потрібно надавати їм можливість уникати групового контакту, коли це передбачено сутністю завдання.

Виникає запитання. А що ж дає групова робота крім активізації курсантів і які досягаються цілі під час її використання?

Аналіз літератури, власний досвід, досвід педагогів-практиків дозволяє відповісти на це запитання таким чином.

Насамперед- це досягнення базового рівня знань всіма категоріями курсантів (студентів), у тому числі і з незначними

здібностями до навчання; розвиток курсантів (студентів) з урахуванням їхніх індивідуальних можливостей (логічного і творчого мислення, пошукового напрямку інтелекту, самостійності й ініціативності); розвиток комунікативних якостей, уміння слухати, терпляче та спокійно висвітлювати малозрозуміле товаришеві, відстоювати власну точку зору. До виховних цілей відносимо формування колективної відповідальності за доручену справу і колективної чутливості, розвиток доброзичливості й чуйності, витримки і дисциплінованості, співпереживання і бажання допомогти товаришеві.

Безумовно, все перераховане знадобиться курсантам навчальних закладів органів внутрішніх справ України в їхній майбутній сфері діяльності.

Зазначимо, що перевагою в умовах групи є можливість отримання зворотного зв'язку, а разом з нею - підтримки від інших. Звідси можна виокремити одне з основних завдань групової діяльності міжособистісного плану. Воно зводиться до розвитку так званої соціальної чутливості. Саме у малій групі той, кого навчають, відчуває себе прийнятим і приймаючим, користується довірою й сам довіряє, дістає підтримку й допомагає, оточений турботою, та сам опікає інших. Взаємні реакції у групі полегшують виконання групових справ, а також проблем і конфліктів поза групою. Групові форми роботи у контрольованій викладачем обстановці при орієнтації на завдання сприяють навчанню новим умінням, з'ясуванню кожним членом групи своєї власної точки зору, розвитку ініціативи, комунікативним якостям, умінню користуватися своїм інтелектом. Крім того, виникає реальне відчуття комфортності, коли поруч рівні за статусом партнери.

ГФР забирають в її учасників величезну кількість енергії, тому що інтелектуальне збудження супроводжується збудженням фізичним. Після занять з використанням групової діяльності курсанти і викладач втомлюються, але, як правило, всі задоволені роботою - кожен мав можливість виразити індивідуальність, реалізувати себе за власними силами, виявити творчі здібності. А чи кожен викладач готовий до такої свідомої самопошви?

Зазначимо, що при системному використанні ГФР важливо показати курсантам: саме колектив, як вища стадія розвитку

групи, є основою у прийнятті більшості складних рішень. Жодна, навіть сама здібна людина, не в змозі одноосібно охопити всі аспекти глобальних проблем. Досить оригінально зауважив психолог Ж. Піаже: " ...собі ми охоче віримо на слово, і тільки у процесі спілкування виникає необхідність у перевірці і підтвердженні думки". Здобуваючи професійну освіту, необхідно навчатися груповій діяльності.

Розглянувши окремі причини пасивності курсантів на практичних заняттях, ми (викладачі всіх рівнів) маємо прагнути створити такі принципи системи групової форми роботи, які активізують кожного курсанта на занятті, допомагають здійснювати оперативний зворотний зв'язок, індивідуалізують і диференціюють процес навчання, а отже, сприяють якісному засвоєнню матеріалу.

### Список використаних джерел

1. Автомонов П. П. Технологія педагогічного успіху : [навч. посіб.] / Автомонов П. П. - К. : Вид.-поліграф. центр "Київський університет", 2002. - 180 с
2. Бенно А. Об организации ГФР и выборе задания для нее / А. Бенно // Советская педагогика и школа. - 1972. - № 6.
3. Бех І. Д. Особистісно зорієнтоване виховання : [наук.-метод. посіб.] / Бех І. Д. - К. : ІЗМН, 1998. - 204 с.
4. Красновський В. М. Соціальна ситуація розвитку старшокласника та можливості її гуманізації: [наук.-метод. зб.] / за ред. С. Д. Максименка, Г. О. Балла, М. М. Зброцького. - К., 2004. - 203 с.
5. Лийметс Х. И. Групповая работа на уроке / Лийметс Х. И. - М. : Знание, 1975.
6. Моляко В. А. Психология группового решения задач / Моляко В. А. - К., 1975.
7. Узнадзе Д. Н. Психология установки / Узнадзе Д. Н. - СПб. : Питер, 2001. - 98 с.
8. Цимбалюк І. М. Психологія педагогічної праці. - К. : Професіонал, 2004. - 142 с.