

**ИЗМЕНЕНИЕ ПОЗИЦИОННОЙ РОЛИ СТУДЕНТА ВУЗА  
В ПРОЦЕССЕ МЕЖЛИЧНОСТНОГО  
(ПРЕПОДАВАТЕЛЬ – БУДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ)  
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

**Г.В. Короткова**

*ФГОУ ВПО «Мичуринский государственный аграрный университет»*

*Рецензент В.Ф. Калинин*

**Ключевые слова и фразы:** компетентность; межличностное взаимодействие; продуктивность (образовательный подход); социокультурный опыт.

**Аннотация:** Рассмотрено межличностное взаимодействие, которое представляется, во-первых, как обязательный компонент, обеспечивающий (гарантирующий) продуктивность всего процесса образования и, во-вторых, как своеобразный результат, выражающийся в получении каждым субъектом (как педагогом, так и студентом) материально-духовного продукта, расширяющего стандартизированные рамки классически-нормированных знаний, умений и навыков до категории «компетентность» и «социокультурный опыт».

В современной социокультурной ситуации взаимодействие является обязательным условием прогрессивного развития общества, а способность эффективно контактировать с другими людьми становится основой подготовки к профессии.

В связи с этим современная парадигма вузовского образования должна отвечать этому социальному запросу, ориентируя на переход от шаблонного понимания образовательной деятельности как формы воздействия педагога на студентов (объект-субъектная позиционная роль) к ее переводу на уровень взаимодействия во всех аспектах процесса образования (субъект-субъектная парадигма).

Современные философы, культурологи, психологи и педагоги едины во мнении, что изменения, происходящие сегодня в мировом образовательном пространстве, затрагивают не только его содержательную сторону, но и механизм его осуществления, составной частью которого является

---

Короткова Г.В. – преподаватель кафедры философии и социальных коммуникаций МичГАУ.

система взаимодействия всех его субъектов. При этом, как показывает анализ практики, необходимо обеспечить его продуктивный характер, ведущий к достижению поставленных перед системой образования, на любом ее уровне, целей.

В связи с этим актуализируется задача обучения будущего специалиста грамотному, компетентному межличностному взаимодействию с целью возможности его переноса во все сферы будущей профессии.

Среди многообразных научно-педагогических изысканий последних лет, на наш взгляд, особого внимания заслуживает продуктивный подход (М.И. Башмаков, И. Бем, О.М. Леонтьева, М. Потмесил, М. Сикорова, А.Н. Тубельский, Й. Шнейдер, Ф. Хараев), акцентирующий внимание на установлении особых паритетно-партнерских отношений, основанных на сотрудничестве, педагогической поддержке и взаимопонимании субъектов образовательного процесса, ведущих к развитию всех сфер личности.

Отметим, что «продуктивность», как понятие, часто синонимизируется с «эффективностью» и «качеством». Несомненно, их объединяет общая характеристика – определенный, положительный, высокий результат. Однако, именно продуктивный подход отличается тем, что мерой реального результата становится обучающийся со своими интересами, опытом и образовательными целями. Продуктивность же определяется, в первую очередь, внутренними изменениями личности. И этим она отличается от «эффективности» и «качества», которые, на наш взгляд, более ориентированы на внешние показатели, и носят скорее внешний, материализованный, нежели духовный характер.

Продуктивность, как определенное качество, являющееся характеристикой любого педагогического процесса, в том числе, и образовательного, предполагает синтез, единство позитивных внешних и, что очень важно, внутренних изменений, – это более «очеловеченная», личностно окрашенная категория.

Обратим внимание также на то, что продуктивный подход особо подчеркивает субъект-субъектный характер отношений между педагогом и студентом с ориентацией на их сотрудничество и сотворчество в рамках будущей профессии. Студент при этом рассматривается не как пассив, обучаемый, а как актив – обучающийся, обладающий всеми правами на самоопределение и самовыражение.

В основе продуктивного подхода лежат несколько принципиальных аспектов, а именно – личностный, деятельностный, общественный и культурный.

Личностный аспект идеи продуктивности означает, что центром, целью и одновременно результатом любого продуктивного процесса, будь то обучение, образование, воспитание или взаимодействие, является формирующаяся личность. И. Бем и Й. Шнейдер [5] считают, что целью продуктивного обучения является развитие личности в сообществе и совершенствование самого сообщества. Д. Робертс [1] уточняет, что непосредственной целью продуктивного взаимодействия является выбор обучающимися своего образовательного пространства, отвечающего их интересам, а также профессиональным и индивидуальным особенностям. Однако это, в свою очередь, не означает изолированности личности от окружающих,

наоборот, каждый, из участников продуктивного взаимодействия обогащая, наполняя и совершенствуя свое «Я», обогащает все субъекты данного процесса.

Следовательно, продуктивность можно рассматривать как обязательное условие и характеристику успешности протекания любого процесса, связанного, так или иначе, с формированием и развитием важнейших личностных качеств будущего специалиста.

Анализ продуктивного подхода свидетельствует также о большой значимости деятельностного аспекта – «...деятельность является основой процесса овладения накопленным человечеством знаниями и культурными ценностями» [3, с. 43]. Более того, межличностное взаимодействие можно рассматривать как вид продуктивной деятельности, способный охватывать все сферы образовательного процесса вуза. Традиции построения образовательного процесса таковы, что студенты часто оказываются лишены инициативы в организации межличностного взаимодействия в системе «педагог – группа/студент». Продуктивный подход характеризуется целенаправленным, лично значимым включением студента в образовательную деятельность, причем формы ее организации должны быть разной степени сложности, варьироваться по количеству участников и согласовываться с уровнем их активности, индивидуальными, личностными, и профессиональными интересами.

Общественный аспект продуктивности состоит в осмыслении значимости взаимодействия как для социального окружения или коллектива в целом, так и для отдельного «Я». В традиционном образовании эта направленность на социальные и общественные процессы чаще всего не так явно выражена, в то время как продуктивный подход четко ориентирует его на макро-, мезо- и микросоциум. Поэтому смысл межличностного взаимодействия, с позиции продуктивности, не только лично, но и социально значим.

Продуктивность в обучении имеет и еще один аспект – культурный, который в свете исследуемой проблемы означает, что важнейшей характеристикой успешности овладения человеком той или иной профессией является изменения в сфере его ценностных ориентаций. Как отмечают Й. Шнайдер, И. Бем, А. Арнольд, С. Веничке: «...этот аспект важен как для участия подрастающего поколения в жизни общества, так и для индивидуального развития» [5, с. 109]. В рамках данного аспекта межличностное взаимодействие исследуется, во-первых, как обязательный компонент, обеспечивающий (гарантирующий) продуктивность всего процесса образования и, во вторых, как своеобразный результат, выражающийся в получении каждым субъектом (как педагогом, так и студентом) материально-духовного продукта, расширяющего стандартизированные нормы классически нормированных знаний, умений и навыков до категории «компетентность», «опыт», «социокультурный опыт».

Особо следует отметить ключевой момент продуктивности – ориентацию студентов и педагогов вуза на конечный образовательный продукт. Действительно, если мы попытаемся рассмотреть проблему межличностного взаимодействия под этим углом, то получается, что оно важно не просто как возможность человека проявить себя в общении, деятельности,

отношениях с другими людьми в русле будущей профессии. Важен не только процесс (хотя и он тоже), важен результат этого взаимодействия – его продукт.

По мнению И. Бема и Й. Шнейдера [5] продуктивный процесс изначально ориентирован на продукт, который должен быть получен в результате самостоятельной творческой деятельности и который может использоваться другими. Продукт же, в соответствии с данной концепцией, имеет очень специфическое выражение – он не только материален, он и духовен. В качестве продукта рассматривается все то, что формируется в образовательном процессе – знания, навыки, опыт, идеи и практические результаты. Кроме того, он может быть выражен и в новых для данного субъекта духовных ценностях, личностных достижениях, сформированных профессиональных ориентирах.

Как отмечает А.В. Хуторский: «... это личное образовательное приращение, складывающееся из внутренних и внешних образовательных продуктов учебной деятельности» [4, с. 102]. В качестве внутреннего продукта, по его мнению, выступает личностное развитие студента в процессе обучения, рост его конкурентоспособности, компетентности в учебной и творческой деятельности, практическая способность к сотрудничеству, кооперации, партнерству, самостоятельности и ответственности.

Причем, характеристикой продуктивного взаимодействия могут служить те преобразования внешнего и внутреннего характера, которые происходят как со всеми участниками этого процесса, так и с каждым в отдельности. Мы полагаем, что эти требования можно рассматривать как принципы продуктивности вообще и продуктивного взаимодействия в частности. К наиболее значимым из них мы относим: сотрудничество, кооперацию, сотворчество и содействие, партнерство, толерантность, эмпатию и другие.

Таким образом, использование продуктивного подхода позволило на новом содержательном уровне расширить личностный, деятельностный, общественный и культурологический аспекты межличностного взаимодействия как целесообразно организованного педагогического процесса, отражающего изменения позиционной роли студента – будущего специалиста как субъекта собственного образования и процесса вхождения в профессию, важные как для отдельной личности, так и для окружающего социума.

Междисциплинарный анализ (философия, культурология, социология, психология, педагогика) и корреляции процессуальных и содержательных аспектов терминов «общение», «поведение», «отношение», «сотрудничество», «кооперация» позволили выявить своеобразие структуры межличностного взаимодействия субъектов образовательного процесса вуза. Она, на наш взгляд, представляет собой интеграцию сфер общения, поведения, отношений и деятельности, основанных на взаимовлиянии, взаимопонимании и взаимной поддержке, ведущих к достижению значимых личностно-деятельностных индивидуальных/групповых преобразований, проявляющихся в совершенствовании материально-духовного продукта субъектов образовательного процесса.

Межличностное взаимодействие в образовательном процессе вуза может принимать разнообразный характер. Исследователи (И.А. Зимняя, В.И. Слободчиков, С.М. Юсфин) отмечают, что в реальной практике оно чаще представлено как стихийно реализуемое, не охватывающее всего спектра возможных видов и типов взаимодействия и оцениваемое как сопутствующий образовательной деятельности процесс. Однако обращение к методологии продуктивности и анализ образовательной ситуации подтвердил востребованность разработки системы межличностного взаимодействия, основанной на взаимовлиянии, взаимопонимании и взаимной поддержке его участников в процессе деятельности, общения и поведения.

Суть системы организации межличностного взаимодействия состоит в циклической последовательности стадий ее развития, осуществляемых в ходе общения, поведения и деятельности через способы и приемы, обеспечивающие позитивное изменение характера и уровня данного взаимодействия, а также через позитивное ролевое изменение отношения студентов к самому себе и своей будущей профессии.

Действительно, закон развития педагогических систем устанавливает логику процессуальной смены стадий взаимодействия в его относительно завершённом цикле – от возникновения, становления и зрелости к преобразованию как перманентному продолжению данного процесса в новой стадии его вероятностной результативности [2].

Применительно к системе межличностного взаимодействия субъектов образовательного процесса вуза его можно представить следующим образом.

I стадия – возникновение отношений характеризуется зарождением системы межличностного взаимодействия вначале преимущественно на уровне общения: монологического → диалогического → полилогического. Причем, на каждой из стадий сферы продуктивного взаимодействия (общение ↔ поведение ↔ деятельность) присутствуют в органическом единстве, однако более или менее четко можно говорить об относительной доминанте конкретной из сфер. На первой стадии взаимодействие, начинаясь как субъект-объектное, постепенно закладывает предпосылки для эволюции в субъект-субъектное через сложный процесс взаимопознания и взаимопонимания. На этой стадии имеет место упрощенное влияние друг на друга, в основном с целью обмена информацией. Взаимодействие носит дистанционный характер и поэтому отсутствует как рефлексия, так и поддержка субъектов образовательного процесса.

II стадия – становление предполагает установление особых отношений в сфере поведения, ориентированных на сотрудничество и взаимопонимание, взаимоуважение и партнерство, паритетно-партнерские отношения, которые начинают пронизывать все сферы взаимодействия, от общения до конкретной учебной деятельности. Субъекты взаимодействия (преподаватель, студенты) включаются в процессы активного взаимовлияния и взаимоотношения, что способствует частичным индивидуальным преобразованиям. Участниками взаимодействия начинает осознаваться значимость и необходимость рефлексии как групповой, так и индивидуальной.

III стадия – зрелость совпадает с активным функционированием всех сфер взаимодействия в соответствии с конкретными принципами, обеспе-

чивающими ее продуктивность и открытость компонентов педагогической системы. Имеет место позитивное взаимовлияние субъектов образовательного процесса не только с целью обмена информацией, но и с целью преобразования личности, ее системы ценностных профессиональных установок. Индивидуальная рефлексия дополняется общей и межгрупповой, что позволяет не только оценить ход и результаты взаимодействия, но и является его своеобразным продуктом.

IV стадия – преобразование характеризуется выходом на конкретный результат, проявляющийся как в индивидуальных, так и групповых личностно-деятельностных преобразованиях, напрямую связанных с ценностными профессиональными ориентациями личности, на основе разрешения естественно возникающих диалектических внутренних и внешних субъективных и объективных противоречий, что свидетельствует о жизнеспособности и эволюционном характере данной системы.

Постадийное эволюционирование системы межличностного взаимодействия предполагает обязательную групповую и индивидуальную рефлексию. Она позволяет не только отслеживать процесс осуществления, темп и характер процесса, но и своевременно оказывать разнообразную профессионально-педагогическую поддержку, устраняя возникающие объективные и субъективные препятствия и барьеры.

В соответствии со стадийным характером данного взаимодействия должна быть разработана система, включающая следующие компоненты:

- целевой, подразумевающий достижение личностно-деятельностных индивидуальных и групповых преобразований через формирование системы профессиональных ценностных ориентаций;
- проектировочный, предполагающий планирование, отбор и разработку основных типов, форм, методов и средств индивидуального и группового взаимодействия;
- процессуальный, означающий реализацию наиболее целесообразных типов, форм, способов и методов межличностного и межгруппового взаимодействия, обеспечивающий свободу выбора и включающий педагогическую поддержку в преодолении возникающих проблем-препятствий;
- оценочно-преобразовательный, отражающий уровень групповых и личностно-деятельностных преобразований, изменения в материально-духовном продукте личности и системе ее ценностных ориентаций.

Для того, чтобы состоялось межличностное взаимодействие в рамках предложенной системы его необходимо строить с опорой на работу групп, использующих различные типы, виды и способы взаимодействия и создаваемых по двум вариантам: «Под лидера» и «Упорядоченный список». Реализация поставленной цели может осуществляться путем обеспечения осознанного целеполагания, выявления и формирования устойчивой позитивной потребности будущего специалиста в профессиональном сотрудничестве во всех его сферах (общении, поведении и деятельности).

Межличностное взаимодействие наиболее эффективно осуществляется с помощью таких методик, как «Трехшаговое интервью», «Мозаика», «Метод комиссий», «Метод мозгового штурма», «Синектика», «Морфологический ящик», «Метод нормотворчества». Обучение студентов умениям и навыкам групповой работы должно строиться в соответствии с опреде-

ленным алгоритмом: демонстрация – освоение – формирование. Именно такое вариант ориентирует каждого на создание результата «для себя» и «для многих значимых других».

Доминирующими становятся мотивы профессиональной самореализации, удовлетворения потребности в гармонии отношений внутри профессионального коллектива, ориентация на работу в группе единомышленников. Процедура оценивания обязательно должна сопровождаться групповой и индивидуальной рефлексией с использованием различных методик («Круглый стол», «Цветотерапия», «Чему мы научились?»). Договорная практика изменяет ролевую позицию как преподавателя, так и студента, делая ее более открытой, за счет овладения такими моделями взаимодействия как эксперт, контролер, советник по процессу, и сокращает, таким образом, дистанцию между всеми субъектами образовательного процесса.

Таким образом, современная социокультурная, образовательная ситуация делает востребованными все наиболее позитивные формы межличностного и межгруппового взаимодействия. На смену традиционной знаниево-ориентированной (или учебно-дисциплинарной) системе обучения приходят альтернативные, позволяющие максимально приблизить образовательный процесс вуза к уровню потребностей как будущего специалиста, так и профессионального рынка.

#### *Список литературы*

Башмаков, М.И. Теория и практика продуктивного обучения / М.И. Башмаков. – М. : Народное образование, 2000.

Годник, С.М. Педагогическая деятельность: парадоксы теории и практики / С.М. Годник // Вестник Воронежского государственного университета. – 2001, №1. – С.27 – 38.

Паринова, Г.К. Продуктивное педагогическое образование в подготовке современного учителя / Г.К. Паринова // Сб. научн. тр. педагогич. ин-та СГУ. – Саратов : Изд-во ПИ СГУ, 2001.

Хуторской, А.В. Современная дидактика / А.В. Хуторский. – СПб. : Питер Бук, 2001.

Шнайдер, Й. Дистанционный курс продуктивного обучения / Й. Шнайдер, И. Бем, А. Арнольд, С. Веничке // Теория и практика продуктивного обучения. – М. : Народное образование, 2000.

---

### **Shift in the Positional Status of University Student in the Course of Interpersonal Relationships (Lecturer – Future Specialist)**

**G.V. Korotkova**

*Michurinsk State Agricultural University*

**Key words and phrases:** competence; interpersonal relationship; efficiency (educational approach); socio-cultural experience.

**Abstract:** Interpersonal relationship which is presented both as obligatory component providing the efficiency of educational process as a whole and the result of obtaining material and spiritual product by each person (both lecturers and students) is studied; it expands the limits of classically-standardized knowledge, skills and abilities to the categories of “competence” and “socio-cultural experience”.

---

© Г.В. Короткова, 2006