

Шевченко Владимир Федорович

старший преподаватель

Институт военного обучения

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Таганрог, Ростовская область

КРАТКИЙ АНАЛИЗ КОНЦЕПЦИЙ, ФОРМИРУЮЩИХ ТВОРЧЕСКИЕ ПРОЦЕССЫ В СТУДЕНЧЕСКИХ КОЛЛЕКТИВАХ

***Аннотация:** статья посвящена краткому анализу концепций и стилей обучения, формирующих творческие процессы в обучающей организации. Предметом изучения является студенческий коллектив в рамках образовательного учреждения. В качестве исследовательской задачи автором включено изучение подходов к возможностям мобилизации потенциала управления для обеспечения необходимого творческого уровня развития студентов в обучающей среде. Поставленная автором цель – провести видовой анализ образовательной среды в дидактическом звене, сочетающем традиционные подходы к обучению с динамикой современного образовательного процесса, сравнение программ, моделей и методов дидактики. В статье рассмотрены сильные и слабые стороны самообучающейся организации, «школы социальных систем», индивидуально-ситуативного стиля управления, «спирали знания», а также некоторые методы дидактического управления и управления взаимодействием. Основное внимание в статье уделено задаче саморегулирования деятельности студенческих коллективов, а также инструментам, использование которых позволяет рационально сочетать обучение с техническими возможностями дидактики. Автор делает вывод, что современная концепция рассматривается, как фактор повышения рейтинга и конкурентоспособности образовательного учреждения.*

***Ключевые слова:** образовательное учреждение, студенческий коллектив, виды управления, стили обучения, анализ, концепции, варианты развития.*

Для членов студенческих коллективов совместная учёба, в определённом смысле, становится вызовом, стимулирует жизненные силы [2].

К сильным сторонам студенческого коллектива, как к самообучающейся организации можно отнести: высокую подвижность и инновационность структурной и ролевой организации группы. К слабым сторонам самообучающейся организации относится условие, что студенческий коллектив принужден налаживать сложную систему отношений и студенты могут ощущать нарастание стресса.

К «школе социальных систем» относят работы Г. Саймона и Д. Марча, которые мультиплицировали теорию «человеческих отношений» с методологией обучения. Рассматривая организации, равно как общественные системы, Г. Саймон и Д. Марч создали теорию рационального поведения [7]. Применительно к образовательной организации задачу для студенческих коллективов можно сформулировать, как достижение результата с помощью манипулирования сознанием членов, предлагая им важные и вознаграждаемые ценности и мотивы.

Такая модель функционирования целей и ценностей выглядит идеальной, с чем можно и не соглашаться.

Индивидуально-ситуативный стиль обучения предполагает формальное равенство участников учебного процесса и учет руководителем психоэмоциональных рефлексивных особенностей студентов и социальных группировок. В этой модели большое значение имеет умение руководителя налаживать межличностные отношения для достижения высоких результатов, которые определяются связями, возникающими непосредственно в практике отношений.

Высокая самооэффективность порождает стремление к творческому подходу к обучению в студенческих коллективах.

Нисходящий уровень определяет позитивные ориентиры по уровню готовности студентов и студенческих коллективов к новым подходам по овладению знаниями. На следующем уровне выстраивается модель поведения по определению характера мотивации студентов и студенческих коллективов к индивидуально-ситуативному стилю обучения. Завершает стратификацию этап пре-

одоления препятствий согласно прогнозу поведения студентов [1]. Предполагается, что правильно выстроенный индивидуально-ситуативный стиль овладения знаниями неизменно приводит к успешному решению проблем обучения и исправлению сложной ситуации успеваемости в студенческих коллективах.

Концепция обучения, предложенная японскими учёными Нонака И., Takeuchi Х. как правило, начинается с создания «спирали знания» и поля взаимодействия. Это поле способствует распространению опыта и интеллектуальных моделей диалога с образованием связей между только что созданным и уже существующим знанием, но принадлежащим другим студенческим коллективам [4].

Можно сказать, что концепция обучающейся организации представляет собой конечную формулировку организационного развития и его наивысшую степень. Эта стадия описывается в терминах горизонтальной или сетевой организации и формирования корпоративной культуры отношений, ориентированной на людей. В каком-то смысле в обучающейся организации значительно увеличивается объем коллективного «разума», неизмеримо возрастают его возможности [3].

Концепция управления инновациями в дидактических подходах к обучению самоорганизующихся студентов и студенческих коллективов предполагает, что энтропия творческого потенциала и активности группы будет уменьшаться или оставаться неизменной [6].

Для решения главной задачи самоорганизации необходимо рассмотреть учебную деятельность выбранного звена и провести системный анализ его состояния, корректировать и устранять негативные последствия отклонений от плановых показателей при перманентном мониторинге текущего качества, как учёбы студенческих коллективов в целом, так и качества обучения индивидов, слушателей и студентов образовательной организации.

Переход от формально организованного восприятия процесса обучения к интеллектуальному позволяет дифференцировать уровни управления знаниями; выявить сильные и слабые стороны концепций и стилей обучения; выделить атрибуты, присущие самообучающимся индивидуумам и самоорганизующимся

коллективам [5]. Важно, что в процессе реализации современной концепции обучающейся организации осуществляются меры по устранению негативных последствий возможных отклонений и происходит корректировка моделей дидактики и программ освоения знаний.

В условиях необходимости расширения функций и элементов учебного процесса в практику дидактики входят и внедряются новации стандартов отношений, повышающие эффективность обучения студентов и рейтинг университета. А также, при правильном выборе и полном погружении в желаемую творческую концепцию, эти новации изменений стилей и концепций обеспечат принятие необходимых положительных решений по выбору объекта реструктуризации групповых и индивидуальных отношений в дидактических звеньях, для приведения их в соответствие с новыми подходами и требованиями университетской системы обучения.

Список литературы

1. Безверхая Л.Ф. Проблемы эффективности образования и усвоения знаний / Л.Ф. Безверхая, Л.И. Априщенко // Педагогика, психология, общество: актуальные вопросы. – Чебоксары: ЧРИО, 2020. – С. 38–42.
2. Коменский Я.А. Великая дидактика / Я.А. Коменский // Педагогическое наследие. – М.: Педагогика, 1989.
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2013.
4. Нонака И. Компания – создатель знания. Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах / И. Нонака, Х. Такеучи. – М., Альпина Бизнес Букс, 2003.
5. Саратовцев Ю.И. Управление изменениями. Учебник для ВУЗов / Ю.И. Саратовцев. – М: ЮРАЙТ, 2016.
6. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию / В.А. Ясвин. – М.: Смысл, 2001.
7. Simon H. Organizations / H. Simon, D. March. – New York. 1958.