

Особливості малих груп у дистанційному навчанні

Вступ

Навчання і в очній, і у дистанційній формі, зазвичай, відбувається у навчальному середовищі, яке відповідає цілям і задачам навчання інформаційно і найчастіше формується організаційно у вигляді навчальних груп. Ці групи за їхнім призначенням і діяльністю представляють собою спільності різного обсягу, що взаємодіють у просторі навчального процесу і здійснюють цей процес за рахунок взаємодії особистості і групи, а також формування міжособистісних стосунків.

Взаємодія у групах відбувається за допомогою і на тлі наданого навчального матеріалу, до якого бажано додавати спільний особистий досвід групи, а також інтелектуальний скарб кожного учасника групи у вигляді його думок, поглядів, ідей, пропозицій, результатів аналізу та оцінки матеріалу тощо. Таке інформаційне середовище за рахунок різних форм комунікації та співробітництва, як провідної форми діяльності групи, впливає позитивно на індивідуальні і соціальні можливості кожного з учасників групового процесу.

Отже мала група (2–10 осіб), що є соціально-психологічною спільністю зі своїми характеристиками: невелика за складом, учасники її поєднані спільною соціальною діяльністю і діють у безпосередньому спілкуванні, може бути основою і умовою для появи емоційних стосунків, групових норм, формування групових процесів і чуття колективної відповідальності за результати навчання кожного учасника [1].

До функцій групи як моделі навчального середовища входять отримання і передавання повідомлень з одночасним їх опрацюванням через міжособистісні зв'язки (канали внутрішньої групової комунікації). Ці канали створюють так звану комунікативну структуру групи, яка може бути централізованою, тобто залежати від лідера або іншої керуючої особи, і децентралізованою, яка забезпечуватиме використання будь-яких стратегій спілкування.

Дослідження у малих групах

Динамічні процеси, які пов'язані з груповою діяльністю, справляють вплив групи на окрему особистість, групову єдність, у тому числі при роботі з навчальним матеріалом і прийнятті групових рішень. Тут треба відзначити, що якісне групове співробітництво означає наявність особистого внеску кожного члена групи як в аналіз і опрацювання повідомлень, так і у сутність і зміст рішення. Таким чином, групове співробітництво впливає одночасно на групу в цілому як соціальну єдність і на кожного учасника як особистість.

При груповій діяльності виникає необхідність у визначенні правил поведінки, які мали б регулювати взаємовідносини між окремими учасниками і у групі в цілому. Для окремої особистості у групі характерними є її статус і особисті очікування від спільної роботи, які можуть як збігатися із груповими, так і дещо виходити за їх межі.

Групи можуть бути формальними і неформальними. Це визначення щодо груп було вперше запропоноване Е. Мейо [1]. У формальній групі згідно з груповими нормами чітко задані позиції її учасників, розподілені ролі у структурі відношень по вертикалі. Прикладом такої групи може слугувати будь-яка група в умовах конкретної діяльності, наприклад, всі студенти певного дистанційного курсу. Для неформальних груп немає визначеної заздалегідь системи відношень по вертикалі, статуси або ролі не визначаються. Така група може створюватися всередині формальної групи, але може виникати і сама по собі, у тому числі як позитивний результат привабливості взаємного спілкування і співробітництва. Цікаво, що саме такий результат ми спостерігали у практиці дистанційного навчання. Справа полягає в тому, що на початку навчання тьютор пропонує учасникам розподіл на малі групи, що передбачає більшу зручність в управлінні навчальним процесом для тьютора і більшу різноманітність особистих завдань для тих, хто буде навчатися. Проаналізувати склад майбутньої групи тьютор може хіба що за ознайомлювальними анкетами студентів. Отже створені групи більше формальні за своїм складом.

Але у процесі навчання вже на другому тижні виявляється, що учасники знаходять своїх однодумців у групі, починають жваво спілкуватися як з питань навчального характеру, так і загально людського напрямку. Таке спілкування, відбуваючись у навчальному середовищі, привертає до себе увагу інших членів не тільки даної групи, але й інших груп. Таким чином, на тлі однієї або більше формальних груп виникає нова неформальна група, що поєднує своїх учасників за рахунок спільних інтересів, мотивації, активності тощо. Як правило, результати навчання у таких групах дуже якісні, що залишає позитивні враження і задоволення як у студентів, так і у авторів курсу.

Саме умови створення і функціонування неформальних груп і цікавлять найбільше педагогів, оскільки у такій групі можна використовувати варіантне діяння на учасників залежно від їхніх знань і вмінь, можна запропонувати адаптаційні заходи. Крім того, у такій групі може відбуватися взаємонавчання: самі члени групи можуть брати на себе роль консультанта або коректора і у такий спосіб допомагати у навчанні колезі, у той же час формуючи у себе позитивні соціальні якості, що характерні для співробітництва.

Дослідженням малих груп (від 2 до 10 осіб) займалися відомі вчені, педагоги і психологи, такі, як: А. М. Рівін, Х. Й. Лійметс [2], Я.Л. Коломінський [3], А.А. Реан [4], Р. Л. Кричевський та Є.М. Дубовська [5] та ін. Цікавий експеримент був проведений Н.Г. Сиротенко у 1995–98 роках у Харківському автомобільно-дорожньому університеті. Заняття проводилися в очній, вечірній та заочній (під час установчих сесій) формах у групах з 3-х осіб за рекомендованою стратегією соціально-психологічного тренінгу, розробленою Л. А. Петровською [6]. Задачами експерименту були пошуки методик опрацювання матеріалу студентами, визначення умов розв'язування найбільш складних для сприйняття і розуміння навчальних тем, розробка методики усвідомленої самостійної діяльності

студентів, самооцінки студентами власних досягнень і тренінг на формування особистої стратегії діяльності залежно від наданого навчального матеріалу.

Всі ці задачі були з'ясовані. Наслідки такого навчання виявилися позитивними [7]. Завдяки груповій організації очні, вечірні та заочні студенти були порівнені за умовами навчання взагалі і за впливом навчального матеріалу зокрема, що позитивно вплинуло на їхню мотивацію і відношення до навчання. Очевидно, саме ці аспекти викликали потрібність звернутися до використання неформальних малих груп у нестандартних навчальних ситуаціях, як наприклад, різний рівень базової підготовки учнів у А.М. Рівіна (поєднання у пари), недостатня мотивація до навчання (Х.Й. Лійметс), різний базовий рівень знань і досвіду самостійної діяльності (Н.Г. Сиротенко, групи з 3-х осіб).

Саме подібна нестандартна ситуація виникає у дистанційному навчанні, де саме віртуальне навчальне середовище спрямоване на концентровану самостійну діяльність особистості з набуття знань, опрацювання матеріалу, використання і удосконалення досвіду, самооцінки своїх досягнень. Саме ці умови спонукають особистість як соціальну істоту шукати якогось виходу і допомоги у співробітництві, співтворчості, нарешті, просто у комунікації. Кожна людина хоче знайти себе і виявити свої здібності у віртуальному навчальному просторі. І це є потужним стимулом для самовдосконалення і соціальної впевненості.

Особливості малих груп у дистанційному навчанні

Як вже зазначалося вище, мала неформальна група не є штучним формуванням. Її необхідність як організаційної одиниці викликана своєрідністю умов, що їй надає віртуальне навчальне середовище, і цілями та задачами дистанційного навчання. Ці цілі та задачі, поряд із необхідністю опанувати певні знання, вміння та здібності, спрямовані на формування нестандартної, певною мірою, унікальної особистості зі своїми індивідуальними інтелектуальними і діяльними можливостями. Тобто, результатом навчання у дистанційному курсі стає не тільки добрий фахівець, але й сама неповторна особистість як самостійний і активний член суспільства.

Недарма у віртуальній малій групі неможлива централізована структура внутрішніх групових комунікацій (фронтальна, радіальна, ієрархічна), коли один з членів групи відіграє основну роль в організації групової діяльності. Так само, неприпустимо, щоб таку стратегію роботи з групою вибирав тьютор – примусова діяльність для неформальної групи неможлива, бо у такому випадку група перетворюється на формальну.

Особливістю групових комунікацій у віртуальній групі повинна бути комунікативна рівність, більш того, обов'язок, всіх учасників. Таким чином, з можливих видів комунікативної структури – ланцюгова (послідовна), кругова (кільцева), повна – вибирається саме остання, де передбачені як кругові, так і перехресні взаємозв'язки, що дозволяє кожному учасникові групи спілкуватися одночасно зі всіма колегами, що певним способом його зацікавили.

Група формує своє середовище, яке водночас залежить від кожного і впливає на кожного учасника, а також використовує весь наявний матеріал і сумарні якості учасників: досвіду, інтелекту і здатності до спілкування. Цікаво, що всередині групи виникає (і продовжує існувати на протязі її діяльності) можливість взаємного передавання свого відношення до певних відомостей (своєрідне «зараження») і у такий спосіб здійснення розповсюдження особистої мотивації на всіх членів групи.

Отже соціальний клімат у груповому середовищі впливатиме на роботу кожного учасника, тим більше, що навчальне віртуальне середовище має певні межі, які в основному регулюються за рахунок спілкування. Цей вплив може бути як позитивним, так і негативним, і залежатиме від внеску кожного члена групи «на її вівтар», активності і організації зворотного зв'язку. Потрібно також звернути увагу на можливість виникнення певного синергетичного ефекту, що дозволить групі самостійно вибирати напрями власної діяльності стосовно досягнення запроєктованих у цілях результатів спільної і особистої діяльності учасників.

За визначенням російського вченого Б.Д. Паригіна [8], соціально-психологічний клімат у групі (СПК) – це загальний психічний і емоційний стан кожного з учасників, що проявляється як у міжособистісних стосунках, так і стосовно спільної справи. Формування і підтримка цього клімату і є причиною необхідності налагодження у групі саме не вертикальних, а горизонтальних, ділових, колегіальних стосунків. Не слід забувати, що їх організація через якість СПК впливає на світоглядні відношення в цілому і усвідомлення самого себе як особистості зокрема. Спостереження працівників нашої лабораторії при проведенні дистанційних курсів показали, що велику роль у створенні СПК відіграють підготовлені тьютором методичні матеріали, спрямовані на управління навчальним процесом і підтримку у навчанні. Дуже важливо слідкувати за якістю зворотного зв'язку, його інформативністю, толерантністю висловлювань, дотриманням правил етикету тощо [9].

Б.Д. Паригін вводить поняття потенціалу (здатності, прагнення) СПК групи, як характеристики напрямів групових процесів та рівня реалізації наявних можливостей її членів. Це такі шість потенціалів або структурних складових СПК: потенціал вибору, потенціал оновлення, потенціал визнання, потенціал самовираження, потенціал психічної напруженості, потенціал визначеності [8]. За результатами досліджень і спостережень нашої лабораторії, до цих визначень можна внести деякі корективи, зв'язані з віртуальним характером навчального процесу, а саме: додати потенціал пошуку, а потенціал оновлення розуміти як потенціал оновлення і удосконалення діяльності. Також потенціал самовираження доповнити поняттями творчості і активності.

Отже у малих групах значну увагу приділяють розвитку ініціативи і самостійності, тобто саме тим якостям, на яких ґрунтується дистанційне навчання як діяльність. У учасників групи з'являється відчуття атмосфери взаємного прийняття і відкритого визнання власних досягнень, що сприяє впевненості у собі і своєму особистому і професійному зростанні. Крім того, характерним є вираховування особистих мотивів і сподівань кожного учасника, а також створення особливого клімату довір'я і спрямованості на успіх.

Щодо поведінки лідера, який може виділитися у групі за бажанням її учасників і буде неформальним, його функції і поведінка теж дещо змінюються. Таким лідером може стати будь-який

учасник групи за умови, що він добре володіє як навчальним матеріалом, так і вміннями працювати з ним, а також якщо він має певний власний досвід і здатний сприяти і брати участь у співробітництві. Отже у його компетенції будуть суто інформаційні і формуючі дії замість організаційних та перевищуючих.

У складі групи особистість виконує роботу ретельніше, краще і якісніше, адже для неї важливим є фактор самовизначення у групі. На це можуть впливати такі фактори:

- наявність необхідних базових знань і вмінь для виконання діяльності;
- досконалий зворотний зв'язок, що демонструє постійно досягнення групи і її окремих членів;
- планування роботи групи, що надає кожному її члену можливість бачити результат власної роботи і його особистий внесок до остаточного продукту.

До речі, тут слід згадати розроблену у лабораторії і запропоновану для використання у навчальному процесі тижневу картку планування і заліку роботи кожного студента.

Показані вище фактори сприяють налагодженню роботи у групі як певній системі з гнучкими і мобільними характеристиками і впливають на можливість створення синергетичного ефекту у груповій діяльності (самовдосконалення і управління).

Враховуємо незвичайний характер навчальної діяльності у віртуальному середовищі, її підвищену, навіть надзвичайну, самостійність, наявність внутрішнього діалогу, необхідність спілкування не тільки з метою отримання додаткових відомостей, але й з позицій критичного ставлення до себе і прагнення підтвердити правильність своєї самооцінки. Таке віртуальне середовище створює досить незвичайні умови для навчання. Це й є однією з причин вибору для сумісної діяльності такої організаційної форми, як група з 3-х осіб за рекомендаціями методики соціально-психологічного тренінгу [6].

Тут виникають наступні можливості співробітництва. Оскільки група створюється «випадково», можлива поява так званих «сильних» (що працюють суто самостійно), «середніх» (потрібна підтримка у вигляді консультації) і «слабких» (необхідне безпосереднє керівництво або, навіть, участь у діяльності) груп. Ця ситуація, а також необхідність управляти будь-якими формами навчального процесу як організаційно, так і інформаційно, передбачає, що тьютор при роботі з групами виконує або функції коректора, або консультанта, або безпосередньо учасника групи. При цьому слід мати на увазі, що на початку занять групи не можуть чітко визначитися, як групи з «сильною» або «слабкою» групою взаємодією, адже вони створюються за принципом «випадкового збігу».

Підтримка міжособистісного спілкування засобами ІКТ і активізація його у різних формах інтерактивних зв'язків віртуального навчального середовища (форум, дискусія та ін.) можуть значно змінювати характер взаємодії у групі, впливати на організацію роботи та розставляти інші акценти у питаннях групового самоуправління.

Перш за все студенти не отримують одразу групове завдання, а працюють над груповим варіантом розробки навчальної теми. Це, по-перше, не припускає можливості копіювати діяльність інших, бо можна тільки прийняти потрібний алгоритм чи стратегію діяльності.

По-друге, об'єктивні умови значно послаблюють вплив більшості на меншість (вплив на особистість) і фактори його можливого прояву – соціальну фасілітацію, соціальні лінощі, деіндивідуалізацію [5].

Феномен соціальної фасілітації визначає боязкість оцінки і розвіювання уваги, що впливає хибно на впевненість в успіхах своєї діяльності. Феномен соціальних лінощів свідчить про зниження рівня індивідуальної відповідальності. Але в умовах групового співробітництва і дружньої допомоги спостерігається підсилення особистої (внутрішньої) мотивації і прагнення до самовиразу, що є перепорою для соціальних лінощів.

Індивідуальний характер виконання фрагменту спільної роботи для кожного учасника групи гальмує появу феномена деіндивідуалізації. У той же час умови суб'єкт-суб'єктних стосунків і розв'язування спільного завдання водночас і самостійно, і колективно працюють на формування кожним учасником чуття самодостатності і впевненості у своїх можливостях.

Дослідження роботи малих груп у практичному дистанційному курсі належить не тільки продовжувати і поширювати у вище розглянутих напрямках. Самий факт функціонування віртуального навчального середовища і його постійне вдосконалення відкриватиме нові можливості для появи інших аспектів групової діяльності, нових ситуацій для спілкування і обговорення, нових напрямів пошукової і навчальної діяльності, удосконалення мислення, опрацювання повідомлень та ін. Таким чином, навчання буде охоплювати не тільки методику тренінгу знань і вмінь, але і подальшого удосконалення самостійної діяльності як особистої, так і професійної [10]. Практика і досвід попередньої роботи показують, що ці напрями завдяки використанню можливостей ІКТ можуть бути безмежно різноманітними і цікавими.

Висновки

Застосування в організації навчального процесу взагалі і дистанційної його форми зокрема малих групи дає можливість значно підвищити якість результатів навчання і сприяє формуванню компетенції самостійної діяльності.

Для організації роботи малих груп у дистанційному навчанні доречно прийняти методику, що запропонована у соціально-психологічному тренінгу, бо вона надає можливість активно працювати кожному члену групи як особистості і професіоналу.

З причини можливого нерівнозначного складу груп щодо попередньої підготовки і якості базових знань тьютор при роботі з малими групами може відігравати роль коректора, консультанта або учасника групи.

Застосування у навчальному дистанційному процесі віртуальної форми навчального середовища створює нестандартну ситуацію і певні психологічні бар'єри, які можуть бути усунені саме за допомогою роботи у малих групах.

Малі групи завдяки різним формам спільної діяльності ефективно протидіють негативним формам впливу більшості на меншість або окрему особистість.

Для успішної роботи малих груп суттєве значення мають заздалегідь запроектовані матеріали щодо зворотного зв'язку і методичне управління діяльністю груп.

Різноманітність використання ІКТ у дистанційному навчальному процесі впливає на можливість появи і створення нових активних форм сумісного навчання у малих групах.

Все вищезазначене свідчить про необхідність продовження, поширення і поглиблення досліджень факторів, що можуть сприяти на підвищення якості і ефективності роботи малих груп у різних інформаційних та організаційних формах дистанційного навчання, враховуючи можливість використання їх як середовища навчального тренінгу і подальшого професійного наставництва.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андреева Г.М. Социальная психология. – М., 1998.
2. Лийметс Х.Й. Групповая работа на уроке. – М.: Знание, 1975.
3. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – Минск, 1976.
4. Реан А.А., Коломинский Я.Л. Социальная педагогическая психология. – СПб.: Питер, 1999.
5. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Психология малой группы: Теоретический и прикладной аспекты. – М., 1991.
6. Петровская Л.А. Теоретические и методические проблемы социально-психологического тренинга. – М.: Изд-во МГУ, 1982.
7. Дистанційне навчання: умови застосування /Кухаренко В.М., Рибалко О.В., Сиротенко Н.Г. За ред. Кухаренка В. М. – Вид. 3-тє. – Харків: «Торсінг», 2002.
8. Парыгин Б.Д. Социальная психология: Проблемы методологии, истории и теории. – СПб., 1999.
9. Дистанційний навчальний процес /Кухаренко В.М., Сиротинко Н. Г. та ін. За ред. Кухаренка В.М. – Київ: Вид-во «Міленіум», 2005.
10. Коучинг: руководство для тренера и менеджера /С. Торп, Дж. Клиффорд. – СПб.: Питер, 2004. – (Серия «Практическая психология»).