

*Н.А. Булкина*

Московский государственный агроинженерный университет имени В.П. Горячкина

## УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ СОВМЕСТНОГО ОБУЧЕНИЯ РОССИЙСКИХ И ЗАРУБЕЖНЫХ СТУДЕНТОВ

Современный специалист — это выпускник вуза, обладающий определенным личным опытом и качествами, позволяющими ему интегрироваться в международное сообщество. Необходимые качества, опыт и знания для интегрирования в международное сообщество приобретаются в результате зарубежной стажировки или обучения в других (зарубежных) вузах (образовательных системах). Вследствие того что направить всех за рубеж для решения этих задач возможности нет, возникла потребность в поиске варианта организации обучения, сходного по характеристикам с обучением за рубежом или зарубежной стажировкой. Для решения проблемы формирования необходимых специалисту качеств в Московском государственном агроинженерном университете имени В.П. Горячкина (МГАУ) организуется совместное обучение российских и зарубежных студентов на иностранном для российских студентов языке.

Проведенный анализ литературы позволил дать определение понятию «совместное обучение», согласно которому оно представляет собой обучение, сходное по многим характеристикам с обучением за рубежом и рассматриваемое нами в качестве его достойной замены, способствующей формированию у студентов профессионально важных качеств. Объектом совместного обучения является мультикультурная студенческая группа, основной особенностью которой является разнообразие представленных культур ее участников. Обучение будет считаться совместным в случае:

- наличия особым образом организованной группы индивидов — представителей различных культур, само пребывание и деятельность в составе которой способствует осознанию студентами разнообразия культур в пределах своей страны и в мире, т. е. способствует их становлению как граждан мира, расширяет кругозор;
- организации обучения (применение методов, средств и т. д., и реализация технологий) таким образом, чтобы: а) осуществлялось непрерывное взаимодействие и взаимное обогащение личности студентов — представителей разных культур, а приобретаемый студентами опыт межкультурного взаимодействия способствовал воспитанию толерантности и более уважительного отношения в проявлении многообразия мультикультурной группы; б) студенты приобретали

опыт совместной деятельности со студентами иных образовательных систем, видели воочию отношение к учебе представителей других стран, имели возможность сравнить образовательные системы в своей и других странах мира;

- реализации совместного обучения в российском вузе на иностранном для российских студентов языке, что является необходимым условием формирования важных для современного специалиста качеств.

Для достижения положительного эффекта от данной формы обучения в виде формирования необходимых специалисту качеств нужно правильно его организовать. Для правильной организации совместного обучения необходимо подробно изучить все причины и условия, обеспечивающие положительный эффект, подготовить преподавателей для его реализации, выделить критерии и показатели сформированности у студентов качеств, разработать измерительные инструменты для формируемых качеств и т. д. Актуальной задачей является выявление причин и условий положительного эффекта от совместного обучения в виде формирования необходимых современному специалисту качеств.

Формирование качеств специалиста в группе совместного обучения происходит за счет совместной деятельности и взаимодействия студентов — представителей различных культур. Для того чтобы выяснить причины и условия положительного влияния «культурного разнообразия» на развитие необходимых специалисту качеств, прежде всего следует обратиться к сущности самого понятия.

Проведем анализ понятия «культурное разнообразие», предварительно выяснив сущность понятия «разнообразие». По мнению Вильямс и О'Райли, разнообразие — это любой признак, позволяющий увидеть различие между индивидами [1]. Согласно Харрисон и Кляйн, определившим разнообразие позже, оно характеризуется наличием различий между участниками группы по какому-либо общему признаку [2].

Существует множество признаков, по которым можно судить о сходстве или, наоборот, различии индивидов. Э. Манникс и М.А. Нил установили, что существует два подхода к выделению данных признаков: факторный подход, т. е. подход, основанный на факторах, таких как раса, этничность, пол и т. п., и пропорциональный подход, в котором акцентируется внимание на пропорции мень-

шего числа студентов в группе, отличающихся по какому-либо признаку, к большему [3]. Оба подхода к выделению признаков (категоризации) разнообразия одинаково важны при оценке его влияния на процессы и характер взаимодействия в группе, что, в свою очередь, отражается на формировании необходимых специалисту качеств. При выделении факторов, которые ответственны за положительное влияние разнообразия на характер учебной деятельности студентов в группе совместного обучения, ведущего, в свою очередь, к развитию и формированию у студентов необходимых специалисту качеств, целесообразнее будет воспользоваться категориями и типами разнообразия, которые предлагают ученые в рамках факторного подхода.

Применяя факторный подход, Э. Манникс и М.А. Нил предложили следующие категории и соответствующие им типы разнообразия (таблица).

Многие авторы полагают, что все категории и типы различий так или иначе влияют на динамику группы, но больше всего внимания в их работах уделяется именно культурным различиям.

Существует ряд подходов, оценивающих влияние культурного разнообразия на динамику в группе, согласно которым оно может оказывать на нее как положительное, так и отрицательное влияние. Согласно подходу переработки информации, культурное разнообразие влияет положительно на характер взаимодействия в разнообразной группе, так как у студентов такой группы имеются, наряду с культурными различиями, различия в знаниях, умениях, навыках, компетенциях. В соответствии с данным подходом, в распоряжение группы, где обучаются представители различных культур, предоставляется больше возможностей, информации, большее число точек зрения на ту или иную проблему, что способствует более качественному решению проблем, творческому и новаторскому подходу к их решению [4, 5].

По мнению приверженцев подхода переработки информации, культурное разнообразие, благо-

даря различиям индивидов в знаниях и навыках, оказывает прямое влияние на социальные и познавательные процессы в группе [6]. Например, исследование подтвердило, что ученые, взаимодействующие с коллегами-представителями различных культур, очень многое приобретают в плане исследовательской деятельности в результате такого взаимодействия.

Культурное разнообразие, в частности, различия в имеющихся знаниях, навыках, образовании, позволяют участникам группы лучше анализировать проблему, предлагать различные варианты ее решения, рождаемые разнообразным составом участников, и выбирать более оригинальный вариант решения. Совместная деятельность, основанная на различных мнениях о проблеме, способствует усилению групповых процессов.

Учеными также признаются проблемные моменты подхода переработки информации и условия положительного влияния культурного разнообразия на групповые процессы и, следовательно, на развитие качеств специалиста:

фокусирование на различиях, связанных со знаниями, навыками, образованием и т. д., оставляет без внимания остальные не менее важные типы различий, такие как демографические различия — раса, пол, возраст и т. д. [3], которые, согласно другим подходам к разнообразию, способствуют возникновению конфликтов в культурно разнообразных группах;

успешная деятельность студентов в культурно разнообразной группе возможна при выполнении следующих условий: при грамотном управлении процессами социальной интеграции, при осознании студентами наличия у себя различий именно в знаниях, умениях, навыках и уважительном отношении к ним [7] и при наличии у студентов способности и потребности быть вовлеченными в конструктивный конфликт по поводу выполняемого задания [8–10].

Принимая во внимание подход переработки информации, категории и типы разнообразия, можно констатировать, что разнообразие представленных культур среди студентов, если акцентировать внимание на различиях в знаниях, умениях, способствует положительному характеру их совместной деятельности, которая ведет к формированию у них необходимых для будущей профессиональной деятельности качеств. Однако при этом необходимо помнить об отрицательных моментах функционирования культурного разнообразия и условиях его положительного влияния на развитие необходимых специалисту качеств.

Основным механизмом, обеспечивающим положительное влияние культурных различий между индивидами на

**Категории и типы разнообразия**

Категория	Типы
Социальные различия	Раса, этничность, пол, возраст, религия, физические способности
Различия в знаниях и навыках	Образование, функциональные знания, способности (компетенции), обучение, опыт, умения
Различия в ценностях и убеждениях	Культура, идеологические убеждения
Личностные различия	Познавательный стиль, эмоциональный нрав, мотивационные факторы
Различия в статусе в организации или обществе	Продолжительность службы в организации, должность
Различия в социальных связях	Рабочие связи, дружеские связи, общественные связи, внутригрупповые связи

процессы внутри группы, является обмен информацией между ее участниками [11, 12]. Обмен информацией при решении проблем между участниками разнообразной группы осуществляется в процессе урегулирования познавательных конфликтов.

Процесс обмена информацией при взаимодействии в такой группе интенсифицируется при условии осознания каждым студентом в группе различий у себя и других студентов в опыте, знаниях, навыках, системе образования и т. д. и, вследствие этого, отсутствия взаимного давления при принятии решений. В таких условиях прежде чем предложить окончательный вариант решения проблемы, студентами производится пересмотр основополагающих теорий, когнитивное реструктурирование и генерирование нового понимания [3]. Данные умственные процессы ведут к более глубокому пониманию и более эффективному решению проблем [13, 14]. Следовательно, культурное разнообразие группы, что предполагает разнообразие с точки зрения имеющихся у студентов знаний и навыков, в частности, приводит к большей результативности ее деятельности по сравнению с гомогенной группой [3] и, следовательно, будет способствовать лучшему процессу развития у студентов необходимых современному специалисту качеств.

С целью поиска дополнительных к культурному разнообразию факторов, влияющих на характер деятельности группы с разнообразным студенческим составом и формирование у студентов необходимых качеств, нами был проведен дальнейший анализ научной литературы. В результате были выявлены вспомогательные ресурсы, оказывающие влияние на процессы взаимодействия в группе совместного обучения и развитие определенных качеств у студентов. В числе таких ресурсов находится сложность предлагаемых группе заданий и структурные аспекты группы (численность, рассредоточенность студентов, продолжительность совместной деятельности в студенческой группе) [15].

Возможность конфликта (отрицательное последствие влияния культурного разнообразия на процесс деятельности группы) между участниками группы совместного обучения снижена при условии невысокой степени сложности предлагаемых группе заданий, рассредоточенности мест жительства студентов данной группы и непродолжительности существования группы [15]. Более высокая эффективность общения между участниками разнообразной группы установлена в случае небольшой ее численности и непродолжительности существования. Кроме того, выявлено, что меньшая численность студентов группы положительно влияет на их удовлетворенность процессом и результатом деятельности.

Таким образом, проанализировав имеющиеся разработки в области влияния разнообразия на ди-

намику группы, можно констатировать, что в науке решен ряд задач.

Во-первых, выявлено, что разнообразие — это многогранное понятие, подразумевающее любой признак, с помощью которого можно отличить одного индивида от другого.

Во-вторых, определено, что именно культурные различия студентов, которые, в свою очередь, предполагают различия в знаниях, навыках, опыте и во взглядах на решение проблем, положительно влияют на характер деятельности разнообразной группы и, следовательно, на формирование необходимых специалисту качеств.

В-третьих, установлено существование вспомогательных вводимых ресурсов, в числе которых уровень сложности стоящей перед разнообразной группой задачи, численность группы, рассредоточенность мест проживания студентов различных культур относительно друг друга и продолжительность существования группы.

Решенные в науке задачи применимы при организации группы совместного обучения в МГАУ. Они позволили нам сделать первоначальные выводы о причинах и условиях положительного влияния обучения в группе совместно с представителями различных культур на развитие необходимых современному специалисту качеств.

Формирование необходимых специалисту качеств в процессе совместного обучения происходит за счет совместной деятельности и взаимодействия студентов, принадлежащих к различным культурам. Культурное разнообразие оказывает положительное влияние на характер взаимодействия студентов в группе, если взглянуть на него с точки зрения различий индивидов в имеющихся у них знаниях, навыках, опыте и во взгляде на решение проблем. При этом должен выполняться ряд условий:

- наличие различий в знаниях, навыках, опыте должно четко осознаваться студентами;
- в группах совместного обучения должен осуществляться контроль (со стороны преподавателей) над процессами социальной интеграции;
- студенты должны быть способными и мотивированными к участию в конструктивном познавательном конфликте.

При организации совместного обучения необходимо, как и при организации обучения в гомогенной группе, осуществлять контроль над сложностью предлагаемых студентам заданий, над численностью группы, продолжительностью существования группы и рассредоточенностью мест жительства студентов различных культур.

#### Список литературы

1. Williams, K. The Complexity of Diversity: A review of forty years of research / K. Williams, J. O'Reilly // Research in organizational behaviour. — Vol. 21. — P. 77–140.

2. Harrison, D.A. What's the difference? Diversity constructs as separation, variety, or disparity in organizations / D.A. Harrison, K.J. Klein // *Academy of management review*. — 2007. — Vol. 32. — P. 1199–1228.

3. Mannix, E. What Differences Make a Difference? The Promise and Reality of Diverse Teams in Organizations / E. Mannix, M.A. Neale // *Psychological Science in the Public Interest*. — 2005. — Vol. 6. — № 2. — P. 31–55.

4. Cox, T. H. Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness / T. H. Cox, S. Blake // *Academy of Management Executive*. — 1991. — Vol. 5. — № 3. — Pp. 45–56.

5. Jackson, S. E. Team composition in organizational settings: Issues in managing an increasingly diverse workforce / S. E. Jackson, S. Worchel, W. Wood, J. A. Simpson // *Group process and productivity*. — P. 138–173.

6. Pitcher, P. Top management team heterogeneity: Personality, power and proxies / P. Pitcher, A. Smith // *Organization Science*. — Vol. 12. — P. 1–18.

7. Van Knippenberg, D. Work group diversity and group performance: An integrative model and research agenda / D. Van Knippenberg, C. De Dreu, A. Homan // *Journal of Applied Psychology*. — 2004. — № 89. — P. 1008–1022.

8. Gruenfeld, D.H. Group composition and decision making: How member familiarity and information distribution affect process and performance / D.H. Gruenfeld, E.A. Mannix, K.Y. Williams, M.A. Neale // *Organizational*

*Behavior and Human Decision Processes*. — № 67. — P. 1–15.

9. Mannix, E. Let's storm and norm but not right now: Integrating models of group development and performance / E. Mannix, K. Jehn, E. Mannix, M. Neale, S. Blount // *Research on managing groups and teams: Temporal issues*. — 2004. — Vol. 6. — P. 11–38.

10. Neale, M. Cognition and Rationality in Negotiation / M. Neale, M. Bazerman // New York: Free Press, 1991.

11. Gruenfeld, D.H. Group composition and decision making: How member familiarity and information distribution affect process and performance / D.H. Gruenfeld, E.A. Mannix, K.Y. Williams, M.A. Neale // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. — № 67. — P. 1–15.

12. Jackson, S. Team composition in organizations / S. Jackson, S. Worchel, W. Wood, J. Simpson // *Group process and productivity*. — Newbury Park, CA, 1992. — P. 138–173.

13. Damon, W. Problems of direction in socially shared cognition / W. Damon, L.B. Resnick, J.M. Levine, S.D. Teasley // *Perspectives on socially shared cognition*. — Washington, DC, 1991.

14. Perspectives on socially-shared cognition / A. Perret-Clemon [et al]. — Washington, DC: APA Books. — P. 41–62.

15. Stahl, G.K. Unraveling the effects of cultural diversity in teams: A meta-analysis of research on multicultural work groups / G.K. Stahl, L.M. Martha, A. Voigt, K. Jonsen // *Journal of International Business Studies*. — № 41. — P. 690–709.

УДК 78.1

*В.Ф. Шевчук, доктор пед. наук*

*Н.О. Герасимова*

*А.Н. Исаев, канд. пед. наук*

Ярославский государственный технический университет

## ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ СТУДЕНТОВ К САМООБРАЗОВАНИЮ

Для совершенствования и активизации учебного процесса в вузе необходимо знать и учитывать особенности вузовского обучения. Это обуславливает необходимость перестройки стереотипов студентов, сложившихся в школе, и вооружения их новыми умениями и навыками учебно-познавательной деятельности. Разница высшей и средней школы заключается не только в специализации подготовки и большем объеме учебного материала, но и в методической учебной работе, которая формирует профессиональные компетенции и самостоятельность студентов.

Очень часто переход обучающихся от классно-урочной системы обучения к преимущественно самостоятельным занятиям осуществляется с большими трудностями: академическая неуспеваемость, чувство растерянности, неуверенность, негативное отношение к процессу обучения, снижение умственной работоспособности. Это результат недостаточной психологической и практической подготовленности многих выпускников сред-

ней школы к вузовским формам и методам учения; неумения студентов самостоятельно перестроить способы учебно-познавательной деятельности в соответствии с новыми условиями обучения.

Затруднения, которые испытывают первокурсники при переходе на новые формы и методы учебной работы в известной степени закономерны. Их научное объяснение основано на физиологическом учении о высшей нервной деятельности, а именно на идеях о динамическом стереотипе. И.П. Павлов указывает, что бесчисленное множество раздражителей (как внешних, так и внутренних), поступающих в большие полушария головного мозга, вызывают в них определенные процессы. Эти процессы, происходящие в разных пунктах коры, встречаются, сталкиваются и взаимодействуют и должны в результате систематизироваться, уравновеситься. В результате вырабатывается динамический стереотип, т. е. сложная уравновешенная система внутренних процессов [2]. С этой точки зрения стиль учебной работы в школе можно рас-