

ТАЖРЫЙБА АРКЫЛУУ ОКУТУУНУН ЭФФЕКТИВДҮҮЛҮГҮ

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ОБУЧЕНИЯ ЧЕРЕЗ ЭКСПЕРИМЕНТ

Kojomberdieva K.

THE EFFECTIVENESS OF TEACHING THROUGH EXPERIMENT

Аннотация: Макалада окутуу процесси окуучулардын тажрыйбаларын калыптандыруу көз карашынан талдоого алынат. Тажрыйбаларды калыптандырууда окутуунун академиялык моделинин оң жана терс жактары сүрөттөлөт. Анын билгичтиктерди жана көндүмдөрдү калыптандыруудагы натыйжасыздыгын көрсөтүүчү практикалык мисалдар каралат. Академиялык окутуу модели теориялык билимдерди калыптандыруу багытында абдан эффективдүү экендиги көрсөтүлөт. Ал эми билгичтикти жана көндүмдөрдү калыптандырууда Тажрыйба аркылуу окутуу моделинин эффективдүү экендигин далилдөөчү эксперименталдык иштердин жыйынтыктары талдоого алынган. Мындан сырткары, тажрыйба аркылуу окутуу моделине тиешелүү методдорду практикада колдонуу боюнча сунуштар берилген.

Аннотация: В данной статье рассматривается процесс обучения с точки зрения качества формирования опыта школьников. Описываются недостатки и преимущества Академического обучения в формировании опыта учащихся. Анализируются примеры неэффективности академического подхода в формировании умений и навыков учащихся. Но, подчеркивается его эффективность в формировании теоретических знаний обучающихся. Наряду с этим рассматривается практический опыт педагогов, где приводятся результаты экспериментальной работы по формированию знаний, умений и навыков учащихся с использованием Обучения через опыт. Кроме того, в этой статье предлагается практические рекомендации по применению методов Обучения через опыт.

Annotation: This article explores the learning process in terms of quality of formation of experience of students. It describes the advantages and disadvantages of academic training in the formation of students' experience. Analyzed examples of inefficiency academic approach in shaping the students. But it emphasizes its effectiveness in shaping the theoretical knowledge of students. In addition, the experience of teachers is considered, where the results of experimental work on the formation of knowledge and skills of students with learning through experience. In addition, this paper offers practical guidance on the application of methods of learning through experience.

Түйүндүү түшүнүктөр: академиялык окутуу, окутуунун формасы, окутуунун методу, академиялык окутуу модели, тажрыйба аркылуу окутуу модели, интерактивдик метод, кырдаал.

Ключевые слова: академическое обучение, форма обучения, метод обучения, опыт, обучение через опыт, модель академического обучения, модель обучения через опыт, интерактивный метод, ситуация.

Key words: academic training, a form of learning, teaching method, experience, learning through experience, academic training model, the model of learning through experience, interactive method, the situation.

Окутуу практикасында академиялык окутуу жана тажрыйба аркылуу окутуу деп аталган эки модель бар экендиги белгилүү. Тажрыйба аркылуу окутуу модели биздин окутуу практикабызда жаны болуп эсептелет. Ал эми академиялык окутуу модели ар бир эле адис билет десек жаңылбайбыз. Анткени, ал модель балдар бакчасынан баштап, жогорку окуу жайларга чейин кеңири таралган.

Эми бул эки моделдин тең түзүлүшүн талдап көрөлү. Окутуунун ар бир моделинде өз ара байланыштуу тажрыйба, колдонуу, талдоо, тыянак этаптар болору белгилүү. Тажрыйба – бул ар бир моделдин башкы максаты. Академиялык окутуунун да, тажрыйба аркылуу окутуунун да негизги максаты – субъектинин тажрыйбаларын калыптандыруу.

Тажрыйба түшүнүгүнө түрдүү булактарда түрдүү варианттарда аныктама берилген. Мисалы, М.Ожеговдун түшүндүрмө сөздүгүндө тажрыйбаны билим менен билгичтиктин биримдиги деп аныктайт. Батыштын окумуштуулары тажрыйбаны билим менен көндүмдүн биримдиги катары аныкташат. Ал эми А.Касымовдун изилдөөлөрүндө тажрыйба – бул билим, билгичтик жана көндүмдүн биримдиги катары каралат[3]. Анткени, тажрыйба түшүнүгү билим, билгичтик, көндүм түшүнүктөрү аркылуу аныкталат.

Академиялык окутуу моделинде тажрыйбаларды калыптандыруу этаптары төмөндөгүдөй удаалаштыкта өтөт:

1. Тыянак формасында формулировкаланган теориялык материалдар, көбүнчө билимдер берилип, субъектилер теория менен тааныштырылат.
2. Теориялык материалдардын айрым учурларда колдонулушу окутуучу тарабынан көрсөтүлөт.

лүп, өз алдынча иштөө үчүн мисалдар, көнүгүүлөр, маселелер сунушталат.

3. Теориялык материалдардын жекече учурларда колдонулушу боюнча жыйынтыктар талдоого алынып, эрежелер, закондор, формулалар ж.б. теориялык материалдар тастыкталат.
4. Субъект тажрыйбага ээ болду деп эсептелет.

Академиялык окутуу моделинде билимдерге жана билгичтиктерге гана басым жасалары көрүнүп турат. Тыянак формасында теориялык материалдар (билимдер) даяр берилип, аны колдонуу ыкмасы көрсөтүлөт. Айрым типтүү учурлар мисал, маселе, көнүгүү түрдө берилип, ушуларга колдонуу сунушталат. Натыйжада субъект билимге жана билгичтикке гана ээ болуп, көндүм калыптанбай калат. Демек, тажрыйба толук калыптанбайт.

Жыйынтыктап айтканда, академиялык окутууда тажрыйба Ожеговдун аныктамасында айтылгандай, билим жана билгичтиктин биримдиги катары калыптанат. Ошондуктан практикалык маселелерди чечүүдө кыйынчылыктар туулат.

Академиялык окутуунун өзүнө мүнөздүү методдору жана формалары бар. Мисалы, айтып берүү, аңгемелешүү, репродуктивдүү маселе чыгаруу, көнүгүү аткаруу ж.б. методдор. Лекция, сабак, семинар, практикалык иш сыяктуу формалар.

Академиялык окутуу моделинин жыйынтыгы катары билим берүүнүн кайсы гана тепкичин албайлы, ар бир класста же тайпада, окуу жайлардын кайсы гана түрүндө болбосун, жетишүү 20%дан ашпастыгы белгилүү, бул практикада да, теорияда да далилденген факт экендигин белгилей кетели. Башкача айтканда, ар кандай окуу жайда студенттердин же окуучулардын жалпы санынын 20%ына жакыны «эң жакшы» деген бааларга окуйт. Ал эми 80%ы «канааттандырарлык» деген баага татыктуу деп жыйынтыкталат.

Эми Тажрыйба аркылуу окутуу моделин карайлы:

1. Субъектке адегенде эле Тажрыйба камтылган кырдаал сунушталат. Ал кырдаалда кандай аракеттерди жасоо керектиги, анын аткарылышы алгоритми берилет. Мында эң башкысы – субъект айтылган тажрыйба камтылган кырдаалды канчалык түшүнгөндүгү, берилген көрсөтмөлөрдү аткаруу тартибинин түшүнүктүүлүгү эске алынат.
2. Тажрыйба камтылган кырдаалда аткарылган аракеттерди талдап, зарыл жыйынтыктарга келүү сунушталат.
3. Алынган натыйжалар белгилүү бир тыянактарды жасоого алып келет. Ал тыянактар теориялык материал формада формулировкаланат.

4. Келип чыккан тыянактар белгилүү бир кырдаалдарды аныктоого жана аларга колдонууга даярдалат. Субъект кайсы кырдаалда кандай тажрыйба керектигине ишенет.

Мында тажрыйбаны аткаруу процесси билимди, билгичтикти жана көндүмдү толук камтыйт. Андыктан Тажрыйба аркылуу окутуу модели «Тажрыйба – бул билимдин, билгичтиктин, көндүмдүн биримдиги» [3] аныктамасын ишке ашырууга толук мүмкүнчүлүк берет.

Тажрыйба аркылуу окутуу моделин академиялык окутууга мүнөздүү методдор жана формалар менен ишке ашырууга мүмкүн эместигин практика көрсөтүп жатат. Тажрыйба аркылуу окутуу моделине мүнөздүү методдорду интерактивдик методдор деп аташат. Интер – аралык, актив – аракет дегенди түшүндүрөт. Демек, мында субъект-субъект, субъект-тажрыйба, субъект-тайпа байланыштар орундалат. Интерактивдик метод – бул тайпага мүнөздүү болуп турган кырдаалга «ушул жерде жана азыр» алып баруучу тарабынан жасалуучу интервенция (кийлигишүү), ал тайпанын мүчөлөрүнүн активдүүлүгүн белгилүү бир максатка ылайык структуралаштырат[6].

Мында тайпа да, ар бир субъект да өсүү мүмкүнчүлүгүнө ээ болгондуктан, тайпа өссө, ар бир субъект өсөт, ар бир субъект өссө, тайпа да өсөт. Андыктан, тайпанын өсүшү, ар бир субъектинин өсүшүнө шарт түзөт. Бул ар бир субъектинин активдүү болушуна, алардын ар биринин салым кошушуна алып келет. Эң башкысы – тайпа ар бир субъектинин өнүгүшүнө, таанып билүүсүн жогорулатууга, активдүүлүктү көтөрүүгө зор түрткү берет.

Педагогикалык психология илиминде аныкталгандай, субъект окуганда окуганынын 10%ын, укканда – 20%ын, өз көзү менен көргөндө – 30%ын, өз көзү менен көрүп, өз кулагы менен укканда – 50%ын, өз сөзү менен айтып бергенде – 70%ын, ал эми ойлонуп, өз колу менен жасаганда – 90%ын өздөштүрөт[1].

Ушул көз караштан алганда, академиялык окутуу моделинде эң жакшы болду дегенде өздөштүрүү 30% болот деген жыйынтыкка келүүгө болот. Ал эми тажрыйба аркылуу окутууда өздөштүрүүнү 90%га чейин жеткирүүгө болот экен деген тыянакка келебиз.

Интерактивдик методдор кайсылар? Эң оболу, булар – «Чакан топтордо иштөө», «Акыл чабуулу», «6x6x6», «Ролдорду аткаруу», «Чечимдер дарагы», «Баалануучу дискуссия», «Семестрди жыйынтыктоочу плакат», «Жазма дебат», «Оозеки дебат», «Орфографиялык эстафета», «Кластер методу», «Муз жаргыч» ж.б.[4]

Интерактивдик методдор менен иштөөдө бардыгына мүнөздүү 4 кадам жөнүндө белгилей өтөлү:

1-кадам. Тайпадагы кырдаалды талдоо.

Тренер-окутуучу тайпадагы жалпы кырдаалды жана ар бир окуучунун муктаждыктарын баалап, алардын ар бирине кандайча колдоо көрсөтүү керектигин түшүнүшү зарыл. Биздин көз карашыбыз боюнча, адегенде тренер-окуучунун активдүүлүгү жогору болушу керек. Анткени, кийинчерек катышуучулар өздөрү эле аныктай турган деңгээлге чыгып калышат. Ошентсе да, тренер-окутуучу абдан тыкан болууга тийиш. Ал өзүнө бул суроолорду бериши керек;

- ушул чакта тайпада кандай жүрүм-турумду байкап турам? Мисалы, көпчүлүк окуучулар суроолорду көп берип жатышат; өз ара аракеттенүү жансыз жана чарчатма мүнөздө болуп жатат; катышуучулар бири бири менен шыбырашып отурушат ж.б.

- жүрүм-турумдун бул ыкмалары кандай ички процесстер менен коштолууда? Мүмкүн, катышуучулар өз эмоцияларын көрсөтүүдөн коркуп же тартынып жатышат, «сен мага тийбе, мен сага тийбейм» болуп жатат;

- катышуучулардын ушундай жүрүм-туруму азыркы учурда жана келечекте кандай кесепеттерге алып келиши күтүлүүдө? Учурда баарлашуу формалдуу жана коргонуучу мүнөздө. Эгерде мен азыр кийлигишпесем, бул баш-аламандыкка алып келбейби...

- менин кийлигишүүмдүн максаты эмне? Өз ара аракеттенүү формаларынын арасынан суроо берүү басымдуулук кылууда, андыктан суроолордун азайышына алып келүүчү стратегияны колдонуу керек. Тактап айтканда, катышуучулар өз суроолоруна жооп таба ала турган кырдаалды түзүү зарыл.

- интерактивдик методдо кайсы психологиялык техника колдонулганы натыйжа алып келет? Суроо бербей, тескерисинче, ал суроонун артында жаткан пикирди айтууга багытталган стратегия камтылган оюнду сунуштоо керек. Ал үчүн адегенде болгон суроолордун баарын берүү мүмкүнчүлүгүн түзүп, андан кийин суроолор натыйжа бербей тургандыгына алып келүү абзел;

- бул методдун таасир этүү терендиги канчалык болот? Мурдатан мындай кырдаалдарда болуп келген катышуучуларга түшүнүктүү эле болот. Жаңылар үчүн бул маанилүү. Алар үчүн абдан керек;

- менин ишим кимге багытталат? Мен түгөйлөр үчүн көнүгүүлөрдөн баш тартам, анткени, мага азыркы учурда тайпанын биримдиги зарыл, андыктан ушундай методду тандашым керек;

- методдун жүгү канчалык чоң? Тренер-окуучунун оюнча тайпадагы ар бир катышуучу бул кырдаалга катышууга дилгир, ошондуктан катышуучулардын бардыгы катыша турган методду тандашыбыз керек.

2-кадам. Катышуучуларга көрсөтмө берүү

Тренер-окутуучу тайпага интерактивдик методду сунуштоону чечкенден кийин, ал эмне кылуу керектигин түшүндүрүшү керек. Мында ийгиликтин 90%ы көрсөтмөлөрдүн мазмунунун толуктугунан жана аны берүү формасынан көз каранды экендиги белгилүү.

Көрсөтмө берүү этабында буларды эске алуу зарыл:

- Максат жөнүндө маалымдоо.
- Анткени, максат так болгондо, катышуучуларда коркунуч жоголот.
- Процесс тууралуу так көрсөтмөлөр.
- Процесс канчалык даана, этаптар так аныкталган болсо, катышуучулар ошончолук кызматташууга умтулушат.
- Интерактивдик методдо камтылган кырдаалдын эксперименталдык мүнөздө экендигин баса белгилөө керек.
- Байма-бай эскертмелердин негизинде тренер-окутуучу катышуучулардын коргонуу реакцияларын басандашына алып келет.
- Тренер-окутуучу өзүнө ишениши керек.
- Башталгыч этапта тренер салыштырмалуу директивалуу стилди тандап, катышуучулар жетишерлик өнүккөн учурда, демилгени топтун өзүнө ыйгаруу керек.
- Акцентти өз ыктыярдуулукка коюу керек.
- Эч кимде мажбурлоо сезими туулбашы керек. Ар бир катышуучу бул же тигил көнүгүүгө катышуу чечимин өзү гана кабыл алышы керек.

3-кадам. Методдо камтылган кырдаалды ишке ашыруу.

Бул стадияда тренер-окутуучу пландалган ишмердүүлүктүн аткарылышын көзөлдөп, кошумча көрсөтмөлөрдү берип, туура эмес түшүнгөндөргө түшүндүрмө берет. Ошентип, ал тайпадагы процесске көз салып, убакытты жана эрежелердин сакталышына сересеп салып турат.

4-кадам. Жыйынтыктарды чыгаруу.

Методдо камтылган кырдаалга ылайык көнүгүүнү аткаруу учурунда тренер-окутуучу «арткы планга» өтүп турса, жыйынтыктоочу стадияда ал активдүүлүгүн жогорулатып, ар бир катышуучуга өз тажрыйбасын анализдөөгө жардам бериши керек экен.

Бул этапта тренер-окуучунун ишмердүүлүгү төмөндөгү маселелердин чечилишине түрткү болушу керек:

1. Өзүн өзү талдоо процессине жетекчилик кылуу.

2. Тажрыйба алмашууну колдоо.
3. Өз жүрүм-турумунун өзгөчөлүктөрүн түшүнүүгө көмөк көрсөтүү.
4. Алган тажрыйбасы менен күнүмдүк турмушундагы жүрүм-турумунун арасындагы байланышты табууга көмөктөшүү.

Биз Ош мамлекеттик университетинин медициналык колледжинде акушер-гинеколог, сестралык иш, ... бөлүмдөрүндө тажрыйба аркылуу окутуу моделинин элементтерин колдонуп сабактар өткөрүлдү. Ар бир окутуучу «Окутуунун интерактивдик методдору» деп аталган 48 сааттык курстардан өткөндөн кийин, атайын коучингдердин көмөгү менен сабактар өтүлдү. Натыйжада окутуучулардын, өзгөчө студенттердин активдүүлүгү жогорулагандыгын, билим алууга болгон умтулууларын, жетишүүлөрүнүн жана өздөштүрүүлөрүнүн контролдук тайпаларга караганда 70%га чейин өскөндүгү байкалды. Эгерде интерактивдик методдорду колдонууну мындан ары дагы уланта турган болсок, натыйжа 90%га чейин чыгышы ыктымал деген божомолго келебиз.

Жыйынтыктап айтканда, академиялык окутуу модель билим, билгичтик жана көндүмдөрдөн турган тажрыйбаларды калыптандырууга кудурети жетпейт. Андыктан, тажрыйба аркылуу окутуу моделине өтүү камын көрүү керек. Ал үчүн ар бир окутуучу тренер-окутуучу болуп калыптанышы учур талабы болуп эсептелет.

Ошондо даярдалган адистер эмгек базарында өз конкуренцияга туруштук берип, өзү каалаган жумушчу орунду тандап алуу мүмкүнчүлүгүнө ээ болот. Окуу жайлардын арасында конкуренция болуп, компетенттүү окутуучуларга тандоо эркиндиги ыйгарылмак. Ошондой эле ар бир окуу жай конкуренцияга туруштук бере алган

адистерди даярдоо үчүн тиешелүү даярдыгы бар талапкерлерди тандоого мүмкүнчүлүк алат эле.

Биз сунуштап жаткан концепция эксперименталдык жактан сыналып, белгилүү бир жыйынтыктардын негизинде берилип жатат. Бул эксперименталдык иш Ош мамлекеттик университетинин медициналык колледжинде өткөрүлдү. Тажрыйба аркылуу окутуу модели орто жалпы билим берүүдө эле эмес, кесиптик билим берүүнүн ар бир концентринде натыйжа берери, эффективдүү болору тастыкталды.

Адабияттар:

1. Бутз М., Фальтус Р., Цохен Э. Работа в группах. Сборник статей.
2. Деятельность: теория, методология, проблемы. – М.: Политиздат, 1990. – 306 с.
3. Касымов А.А. Развитие творческой деятельности учащихся 4-5 классов средствами решения нестандартных задач. Дисс. ... канд. пед. наук.: 13.00.01 – Бишкек, КИО, 1995.
4. Касымов А.А. Интерактивдик методдор жана оюндар. – Б.: Салам, 2008. – 48 б.
5. Леднев В.С. Содержание образования: сущность, структура, перспектива. 2-е изд., перераб. – М.: Высш. шк., 1991. – 224 с.
6. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Пер. с нем. – 2-е изд. – М.: Генезис, 2005. – 267 с.
7. Моделирование деятельности специалиста на основе комплексного исследования. Л., 1984.
8. Маркарян Э.С. Системное исследование человеческой деятельности// Вопросы философии. 1971. 1969. №6.