



**ПЕДАГОГИКА И
ПСИХОЛОГИЯ:
ВОПРОСЫ
ТЕОРИИ И
ПРАКТИКИ**

**МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ
ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ**

WWW.EPEJ.RU

**НАУЧНАЯ ОБЩЕСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ НАУКА**

**Педагогика и психология: вопросы
теории и практики**

МЕЖДУНАРОДНЫЙ НАУЧНЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

№ 2/2020

www.epej.ru

Нижний Новгород 2020

УДК 37

ББК 74

П24

Международный научный электронный журнал «Педагогика и психология: вопросы теории и практики», Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука» - № 2- 2020. – 17 с.

ISSN 2686-8822

Статьи журнала содержат информацию, где обсуждаются наиболее актуальные проблемы современной педагогики и психологии, и результаты фундаментальных исследований в различных областях педагогики, образования и психологии.

Журнал адресован работникам сферы образования, учителям, преподавателям, психологам, разрабатывающим стратегические направления развития современной педагогической и психологической науки ученым, аспирантам, соискателям, магистрантам, преподавателям-практикам, студентам.

Все включенные в журнал статьи прошли научное рецензирование и опубликованы в том виде, в котором они были представлены авторами. За содержание статей ответственность несут авторы.

Электронная версия журнала находится в свободном доступе на сайте www.epej.ru

УДК 37

ББК 74

Редакционная коллегия:

Главный редактор – **Кузьменко Наталья Ивановна** — кандидат педагогических наук доцент, преподаватель ГБПОУ «Магнитогорский педагогический колледж»

Редакционный совет:

1. **Ежкова Нина Сергеевна** — доктор педагогических наук, доцент, Профессор кафедры психологии и педагогики. ФГБОУ ВО «Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н.Толстого»

2. **Агеев Валентин Васильевич** — профессор, к.психол.н., университет Кайнар, Алматы

3. **Куликова Татьяна Ивановна** — кандидат психологических наук, доцент, Тульский государственный педагогический университет им Л.Н. Толстого

4. **Лебедева Ирэна Валерьевна** — кандидат социологических наук, доцент, Доцент кафедры гуманитарных дисциплин и английского языка КИМРТ (Каспийского института морского и речного транспорта) имени генерал-адмирала Фёдора Матвеевича Апраксина.

5. **Малушко Елена Юрьевна** — кандидат педагогических наук, доцент, ФГАОУ ВО «Волгоградский государственный университет»

6. **Молчанова Елена Владимировна** — кандидат педагогических наук, доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке (Краснодарский край)

7. **Шалагинова Ксения Сергеевна** – кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры психологии и педагогики Тульского государственного педагогического университета им. Л.Н. Толстого, педагог-психолог Центра образования № 4, г. Тула

8. **Шмелёв Степан Викторович** — главный редактор, кандидат педагогических наук, доцент кафедры Физиологии и безопасности жизнедеятельности человека, ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», директор средней общеобразовательной школы №3, г. Нижний Новгород

Материалы печатаются с оригиналов, поданных в оргкомитет, ответственность за достоверность информации несут авторы статей

© НОО Профессиональная наука, 2015-2020

Оглавление

Психология труда, инженерная психология, эргономика	6
Токарева Ю.А., Акулова Д.А., Трофимов И.М. Применение цифровых персонал-технологий в управление медицинскими организациями	6
Теория и методика обучения и воспитания	13
Панова В.А. Возможности повышения эффективности восприятия учебного материала на основе оптимизации процесса коммуникации	13

Психология труда, инженерная психология, эргономика

УДК 339

Токарева Ю.А., Акулова Д.А., Трофимов И.М. Применение цифровых персонал-технологий в управление медицинскими организациями

The use of digital technology personnel in the management of medical organizations

Токарева Ю.А.

д.пс.н., доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и психологии, Уральский федеральный университет, Екатеринбург

Акулова Д.А.,

зам главного врача, Екатеринбургский медицинский центр, Екатеринбург

Трофимов Игорь Михайлович,

главный врач, Свердловская областная клиническая больница №1, Екатеринбург

Tokareva Yu.A.

Ph.D., Associate Professor, Head of the Department of Personnel Management and Psychology, Ural Federal University, Yekaterinburg

Akulova D.A.,

Deputy Chief Physician, Yekaterinburg Medical Center, Yekaterinburg

Trofimov Igor Mikhailovich,

Chief Physician, Sverdlovsk Regional Clinical Hospital No. 1, Yekaterinburg

***Аннотация.** Проблема внедрения цифровых технологий в управление медицинскими организациями становится распространенной, в связи с сопротивлением специалистов к внедрению инноваций. Перевод системы обучения медицинского персонала в онлайн формат является выгодным, как в организационном, так и экономическом ключе, однако важно знать мотивацию специалистов и их готовность к новому формату повышения квалификации. В результате проведенного исследования установлено, что большинство специалистов имеют реактивный стиль реагирования и готовности к изменениям, что так же является показателем психологической готовности. Внедрение цифровых персонал-технологий, в том числе в обучение медицинских работников, медицинских учреждений различной формы собственности, связано с получением психологического, экономического и организационного эффекта.*

***Ключевые слова:** персонал-технологии, цифровые технологии, обучение персонала, мотивация персонала, внедрение инноваций.*

***Abstract.** The problem of introducing digital technologies into the management of medical organizations is becoming widespread, due to the resistance of specialists to the introduction of innovations. The translation of the training system for medical personnel in the online format is beneficial, both organizationally and economically, however, it is important to know the motivation of specialists and their readiness for a new format of advanced training. As a result of the study, it was found that most specialists have a reactive style of response and readiness for change, which is also an indicator of psychological*

readiness. The introduction of digital personnel technologies, including in the training of medical workers, medical institutions of various ownership forms, is associated with the psychological, economic and organizational effect.

Keywords: personnel-technologies, digital technologies, personnel training, personnel motivation, implementation of innovations.

Рецензент: Дудкина Ольга Владимировна, кандидат социологических наук, доцент. Донской государственный технический университет (ДГТУ), г. Ростов-на-Дону, Факультет «Сервис и туризм», кафедра «Сервис, туризм и индустрия гостеприимства»

Внедрение цифровых технологий, активное развитие цифровой социальной среды, цифровых инструментов, цифровых следов определяют развитие всех систем, в том числе системы здравоохранения. Согласно Федеральному закону от 29 июля 2017 г. N 242-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам применения информационных технологий в сфере охраны здоровья", а так же целям и задачам совершенствования системы здравоохранения, отраженным в Концепции развития здравоохранения Российской Федерации до 2020 года, подчеркивается потребность «повышения качества и доступности медицинской помощи», «развитие медицинской науки и инноваций в здравоохранении», «повышение квалификации медицинских работников и создание системы мотивации их» обуславливают необходимость изучения и использования (с учетом лучших достижений российской медицины) также и мирового опыта управления.

Современная наука уделяет много внимания автоматизации бизнес-процессов, разрабатываемые в науке технологические решения изменили базовые принципы многих сфер профессиональной деятельности, в том числе медицинской. В основе цифровой трансформации лежат три составляющие: технологическая, образовательная и коммуникационная. Все вышеуказанные составляющие имеют тесную взаимосвязь, чем более развита технологическая составляющая, тем более высокие требования предъявляются к образовательной и коммуникационной, являющейся связующим звеном между технологической и образовательной (Т.Б. Алоев, Е.М. Асланова, Т.М. Белова, И.А. Шадзова). Разработана модель национальной концепции электронного здравоохранения («Комплект материалов по национальной стратегии электронного здравоохранения») (О.Э. Карпов, С.А. Субботин, Д.В. Шишканов, М.Н. Замятин 2017). Исходя из сложности процесса внедрения новых технологий, адаптация к цифровым условиям и переход к их активному применению в работе системы здравоохранения требуют постепенного перехода. Первым этапом, представляющим собой базу цифровизации, является обучение персонала, который в последующем функционирует в рамках цифровой среды (А.В. Васильева, М.В. Гаврилова). Анализ цифровых условий в медицинских учреждениях – это, прежде всего, организация цифровой среды вокруг сотрудников. Например, планирование работы и отдыха, регистрация сверхурочных часов работы, согласование непредвиденных расходов, прохождение курсов повышения квалификации (лекторий, тренинги, вебинары)

через личный кабинет (К.А. Гапоник, А.С. Ермишин, Е.Ю. Хохлова, И.Ю. Иванников и др). Процесс постановки задач и оценки качества их выполнения становится централизованным и эффективным, риск ошибок сводится к минимуму, сокращается время на обработку информации. Многофакторный анализ данных о сотрудниках и возможность их визуализации помогает оценить и повысить эффективность отдельных направлений деятельности организации (М.В. Буданова, 2011, С.Г. Кузнецов 2016). Обмен новостями и информацией внутри компании становится более простым и удобным благодаря наличию внутреннего портала, содержащего новости, документы, основную информацию. Таким образом, цифровая трансформация повышает эффективность и открытость бизнес-процессов организации. Особенностью дальнейшего совершенствования цифровизации здравоохранения – это создание условий развития здоровьесберегающих технологий, начиная от развития знаний, кадров до дальнейшего развития экономики здравоохранения, а также безопасности государства в целом. В условиях перехода к цифровой экономике разрабатываются инновационные методы отбора, аттестации и обучения персонала, они становятся наиболее адаптивными к современным реалиям digital-технологий, которые включают использование разнообразных компьютерных технологий, Интернета, а также, безусловно, «искусственного интеллекта» (Н.В. Зайцева, 2016; А.А. Игнашина 2018). Несмотря на важность, выгодность и несомненную современность цифровых технологий, используемые системой здравоохранения формы цифровизации фрагментарны и часто малоэффективны, что доказывает необходимость использования системного подхода. Системный подход с включением медико-социально-психологических направлений, позволит комплексно подойти к проблеме внедрения цифровых персонал-технологий в управление медицинской организации. В поэтапной автоматизации нуждаются все «не творческие» направления деятельности. Автоматизировать нужно такие инструменты, как, система обучения персонала.

Цифровые платформы обучения персонала является эффективным HR-инструментом, используемым современными отделами кадров для повышения уровня кадрового потенциала организации, повышения стоимости кадрового капитала, а также для удержания и планомерного развития ключевых работников. Однако эффективным обучение персонала будет только в том случае, когда сам персонал хочет обучаться, заинтересован в предлагаемом обучении, а также готов обучаться с применением современных технологий. Если готовность персонала не сформирована, а внутренняя мотивация на обучение низка, то даже самые передовые технологии обучения не дадут прогнозируемого результата.

Провалы и успехи внедрения новых технологий «часто связаны с «мягкими» («soft») факторами, такими как: психологическая устойчивость (Danisman, 2010), реакция на перемены (Oreg, Vakola, Armenakis, 2011), установки и убеждения сотрудников, влияющие на принятие и адаптацию к переменам (Holt et al., 2007)». Поскольку предполагается внедрение обучения с применением новых для коллектива цифровых технологий, вопрос готовности преподавателей к изменениям и нововведениям становится особенно актуальным.

Целевой аудиторией внедряемых программ обучения являются сотрудники медицинских учреждений различной формы собственности, которые непосредственно работают с цифровыми технологиями (50 медицинских работников Екатеринбургского медицинского центра и 50 медицинских работников Свердловской областной клинической больницы №1). С целью определения уровня готовности персонала к обучению в коллективе, проведены следующие методики исследования: Оценка готовности медицинского персонала к изменениям с применением методики «Стили реагирования на изменения» (авторы Базаров, Сычева); Оценка сформированности мотивации к обучению и преобладающего типа мотивации (внутренняя vs внешняя) с применением методики «Мотивация профессиональной деятельности» (авторы Замфир, Реан).

Базаров Т.Ю. и Сычева М.П. при создании опросника «Стили реагирования на изменения» объединили два подхода к пониманию социально-психологических явлений к изменениям (установочный и типологический) и определили стиль реагирования на изменения как «предпочтение определенных способов взаимодействия человека с ситуацией изменения, выражающееся в эмоциональных, когнитивных и поведенческих реакциях». Опросник из 52 пунктов позволяет оценить четыре стиля реагирования сотрудников на организационные изменения: инновационный, консервативный, реактивный и реализующий. Опросник обладает высокой степенью надежности, показатели внешней и внутренней валидности соответствуют стандартам.

В результате проведенного исследования установлено, что для медицинских работников наиболее характерными стилями реагирования на изменения являются реактивный (40 респондентов, 40%) и реализующий (40 респондентов, 40%). Такая ситуация свидетельствует о готовности к изменениям. Наиболее сложными для проведения изменений становятся сотрудники с консервативным стилем реагирования на изменения, таких сотрудников практически невозможно позитивно настроить и убедить в необходимости изменений. Однако ярких консерваторов в исследуемых коллективах выявлено 10 человек. При этом и наиболее активных инициаторов изменений, демонстрирующих инновационный стиль реагирования в исследуемых коллективах меньше 10 %. Это связано также с гендерной структурой коллектива. Коллективы Екатеринбургского Медицинского Центра и Свердловской областной клинической больницы, на базе которых проведено исследование, преимущественно является женским (количество женщин среди сотрудников в 2019 году – 80%). Также можно учесть средний возраст коллектива (48 лет в 2019 году). В отличие от сотрудников более молодого возраста, сложнее адаптируются к изменениям и меньше привержены к современным технологиям. Соответственно, при организации обучения важно проводить работу с персоналом, предотвращая возможные негативные реакции на изменения. Такая работа с персоналом включает обязательное информирование персонала, консультирование, проведение мотивационных бесед в индивидуальном формате.

Большинство сотрудников, для которых разрабатывается программа цифрового обучения, являются по отношению к предстоящим изменениям реализаторами или демонстрируют реактивный стиль.

Реализаторы поддерживают и принимают изменения, если видят объективную необходимость. Предпочитают нововведения стабильности, однако не готовы принимать любую идею, предпочитают проверить идею на практике, прежде чем принять ее. Реализаторы преодолевают сопротивление изменениям за счет всестороннего анализа ситуации (анализ плюсов и минусов изменений, причин изменений, возможных путей поведения в ситуации и возможных путей принятия решения) и поиска преимуществ (поиск выгоды для себя и для компании, самоубеждение в необходимости изменений). От руководителя реализаторы ожидают коммуникации (четкой и ясной информации о том, что происходит, конкретного и честного объяснения, какой результат ожидается от изменений), а также активных действий по проведению изменений.

Сотрудники, демонстрирующие реактивный стиль, склонны воспринимать изменения эмоционально. Стабильность такие сотрудники предпочитают изменениям. Для того чтобы принять изменения, необходимо показать их личную выгоду, сопереживать им, помогать преодолеть им стресс и дискомфорт. От руководителя они ждут сопереживания, эмоциональной включенности, а также полноценной коммуникации, возможностей обсудить мучающий их эмоциональный дискомфорт, сопровождающий процесс изменений.

Мотивация персонала медицинской организации на профессиональное обучение оценена с применением методики «Мотивация профессиональной деятельности» (методика К. Замфир в модификации А. А. Реана). При оценке учтена направленность и сформированность мотивации. Рассматривая мотивацию как сложный процесс, следует учитывать, разнонаправленность мотивации. Внутренняя мотивация – совокупность причин и стимулов поведения, связанных с процессами, происходящими внутри организма, с истинными потребностями и интересами обучающегося. Внешняя мотивация – это мотивация обучающегося, источником которой служат экстринсивные факторы, которые находятся вне личности обучающегося. По результатам письменного опроса респондентов рассчитываются три значения, которые сопоставляются между собой:

- ВМ – внутренняя мотивация,
- ВОМ – внешняя отрицательная мотивация,
- ВПМ – внешняя положительная мотивация.

Каждый из показателей мотивации может принимать значения от 1 до 5 (не обязательно целое). О продуктивности сформированной мотивации и истинной потребности к развитию в профессии свидетельствуют такие сочетания, как «ВМ > ВПМ > ВОМ» и «ВМ = ВПМ > ВОМ». Непродуктивная мотивация характеризуется соотношением «ВОМ > ВПМ > ВМ». Об общем уровне сформированности мотивации свидетельствует отдельно стоящий показатель ВМ (от 1 до 5 баллов).

Распределение по типам мотивации представлено в таблице 1.

Таблица 1

Типы мотивации к обучению

Тип мотивации	Число представителей, чел	Доля в выборке, %
Наилучший мотивационный комплекс «ВМ > ВПМ > ВОМ» и «ВМ = ВПМ > ВОМ»	60	60
Иные мотивационные комплексы	30	30
Наихудший мотивационный комплекс «ВОМ > ВПМ > ВМ» и «ВОМ > ВМ > ВПМ» и «ВОМ > ВМ = ВПМ»	10	10
Итого	100	100

Анализ полученных результатов свидетельствует о том, что у большинства сотрудников сформированы продуктивные мотивационные комплексы. Наиболее продуктивными комплексами располагают 60% преподавателей. Для них характерно преобладание внутренней мотивации над положительной внешней мотивацией, которая, в свою очередь, превосходит отрицательную внешнюю мотивацию. Сотрудники с такими мотивационными комплексами заинтересованы в обучении, имеют актуализованные потребности в профессиональном развитии, которые могут быть удовлетворены путем организации обучения. Непродуктивный мотивационный комплекс с преобладанием внешней отрицательной мотивации выявлен только в одном случае, который составляет 10% от обследованной выборки.

Степень сформированности мотивации (ее сила) может быть оценена на основе абсолютного значения внутренней мотивации (ВМ). При этом к сильной мотивации относятся комплексы, в которых ВМ преобладает над остальными видами мотивации или является равной ВПМ и составляет более 4 баллов. К средней мотивации относятся комплексы типа «ВМ > ВПМ > ВОМ» и «ВМ = ВПМ > ВОМ», где ВМ находится на уровне 3-3,5 балла, или иные комплексы с ВМ на уровне 3-5 баллов. Остальные мотивационные комплексы, в которых ВМ ниже 3 баллов, относятся к комплексам с несформированной внутренней мотивацией.

Среди сотрудников половина обладает сильной выраженной внутренней мотивацией, что свидетельствует о сформированной направленности на профессиональное развитие. Такие сотрудники заинтересованы в профессиональном обучении и стремятся получать и усваивать новые знания. Лишь 20% обладают слабыми мотивационными профилями с невыраженной внутренней мотивацией. Для таких сотрудников обучение может иметь сниженный эффект.

Таким образом, результаты проведенного исследования свидетельствуют о сформированной продуктивной мотивации к внедрению цифровых персонал-технологий в медицинские учреждения различной формы собственности, а также об отсутствии признаков явной неготовности к изменениям. Сотрудники в высокой степени готовы к изменениям и замотивированы на успешное обучение с целью профессионального развития и самосовершенствования.

Библиографический список

1. Журавлев П. В. Менеджмент персонала / П.В. Журавлев. - М.: Экзамен, 2016. - 448 с.
2. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Том 1. Психология труда и организационная психология / Э. Кирхлер. - М.: Институт прикладной психологии "Гуманитарный центр", 2014. - 195 с.
3. Курс для высшего управленческого персонала. - М.: Экономика, 2015. - 808 с.
4. Лобанова, Т.Н. Банки: организация и персонал. Современная концепция управления. Специализированный обучающий кейс-курс / Т.Н. Лобанова. - М.: БДЦ-пресс, 2016. - 108 с.
5. Мерманн, Элизабет Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации / Элизабет Мерманн. - М.: Гуманитарный центр, 2015. - 176 с.

Теория и методика обучения и воспитания

УДК 373

Панова В.А. Возможности повышения эффективности восприятия учебного материала на основе оптимизации процесса коммуникации
Opportunities for improving the perception of educational material through optimization of the communication process

Панова Валентина Анатольевна

Кандидат педагогических наук, доцент кафедры
Естествознания и безопасности жизнедеятельности
Таганрогский педагогический институт имени А.П. Чехова
(филиал) ФГБОУВО "РГЭУ (РИНХ)
Panova Valentina Anatolyevna
Ph.D., Associate Professor,
Department of Natural science and life safety
Taganrog Pedagogical Institute named after A. P. Chekhov
(branch) of Rostov state University (RINH)

Аннотация. Эффективность процесса обучения зависит от способов восприятия информации. Знание механизма, этапов восприятия информации, и выбор оптимального способа коммуникации будет способствовать повышению эффективности образовательного процесса

Ключевые слова: восприятие информации, коммуникация, информационный канал, процесс обучения

Abstract. The effectiveness of the learning process depends on how information is perceived. Knowledge of the mechanism, stages of information perception, and selection of the optimal method of communication will contribute to the improvement of effectiveness of the educational process.

Keywords: information perception, communication, information channel, learning process

Рецензент: Кузьменко Наталья Ивановна, к.п.н., доцент, преподаватель ГБПОУ "Магнитогорский педагогический колледж"

В настоящее время существует множество исследований, посвященных изучению механизма восприятия информации и информационных воздействия на человеческое сознание. В основе восприятия любой, в том числе и учебной, информации лежит процесс коммуникации между двумя людьми, учителем и учеником. Данный процесс обмена и усвоения информации во многом зависит от способов ее подачи и мотивации участников процесса коммуникации. Однако, далеко не всегда при проведении урока учителя используют результаты данных исследований.

В процессе учебной коммуникации можно выделить четыре элемента. В качестве первого элемента выступает учитель, который представляет лицо, собирающее и передающее информацию учащимся. Вторым элементом является определенный объем информации, выражаемый в словах и жестах учителя. Третий элемент коммуникации это информационный канал, который может быть представлен в виде речевого, визуального сообщения, либо организован по желанию учителя каким-нибудь другим способом. Последним элементом получения информации является учащийся, который является принимающим и использующим информацию звеном.

Каждый этап коммуникационного обучающего процесса имеет большие возможности повышения его эффективности, при условии знания специфики и использования этих возможностей.

Для выявления возможностей повышения эффективности обучающего процесса, необходимо рассмотреть все этапы коммуникации. На первом этапе, учитель отбирает информацию, которую ему необходимо донести до учащегося. При передаче информации, учитель ее кодирует, используя при этом слова, интонацию, жесты. Использование жестикуляции повышает ценность сообщенной вами информации на 60%. Использование жестов помогает привлекать и удерживать внимание учащихся в течение продолжительного времени, а также обращает внимание на акустику речи. Поэтому жестикуляция руками – это не просто небольшое дополнение к речи.

Информация кодируется так, чтобы она была понятна учащимся. Манера общения с учащимися играет большую роль в обучающем процессе. Она должна быть спокойная, выдержанная, речь не должна быть быстрой и монотонной. Речь должна сопровождаться жестами, которые ей соответствуют. Изучаемый материал должен быть разбит на логические блоки, которые связаны между собой. Изучение нового материала желательно всегда начинать с актуализации знаний учащихся, для того чтобы поддержать интерес учащихся к восприятию новой информации. Разговорность стиля выступления существенно повышает доверие к оратору, а значит и к содержанию его речи. Не надо злоупотреблять терминологией, книжной лексикой, непонятными для учащихся словами. Надо говорить проще – это тоже требование разговорности [2].

Объяснение не должно быть затянуто, в нем не должна повторяться информация, которая уже известна учащимся. У старших подростков появляются потребности самореализации, им важно утвердиться в собственном мнении, показать свою значимость и повысить свой авторитет среди сверстников

На данном этапе необходимо мотивировать учащихся на эффективное восприятие учебной информации. При объяснении материала надо учитывать круг интересов самих учащихся, при этом опираясь на их жизненный опыт. Очевидно, что контингент учащихся каждого класса достаточно разнообразен по характеру, психологическим особенностям, интересам. Однако, все учащиеся, начиная с поступления в школу и до ее окончания, находятся в процессе непрерывной адаптации к изменяющимся жизненным ситуациям, работе в группе, учатся коммуникации, контактам в различных социальных группах. Поэтому

наибольший интерес для них представляет информация, которую можно использовать и применить в жизненно важных ситуациях. Важно сделать акцент на актуальности изучаемой проблемы, проиллюстрировав ее примером из жизни. Эффективность восприятия информации будет тем выше, чем больше она будет соотноситься с личной жизнью каждого ученика.

Большое значение в эффективности восприятия информации играет проблемный подход. Одним из его приемов является начало объяснения с проблемного вопроса или проблемной ситуации. Такой прием мгновенно привлекает внимание учащихся и служит отправной точкой стимуляции их мозговой активности.

Желательно показать свой интерес к изучаемому объекту, наполнить урок своей энергетикой, приводить конкретные и понятные примеры, что позволит учащимся уловить и понять информацию. Необходимо наполнить материал своими эмоциями. Эмоциональность обязательна для публичного выступления. Учащиеся должны ощущать ваше небезразличное отношение к тому, что говорит учитель. На этом этапе важно избегать шаблонов и риторических высказываний, а если есть такая возможность, то попытаться сломать стереотипы, которые сложились у учащихся и являются препятствием для адекватного восприятия информации.

Следующий момент, который может повысить эффективность восприятия информации учащимися использование удивительных и загадочных фактов. Больше всего привлекает внимание всех учащихся обращение к историческим фактам или интересные события, связанные с обсуждаемой темой.

Важно для учителя, который выступает в качестве отправителя информации, выбрать канал передачи информации, адекватный для данной информации и подходить аудитории. Если канал не будет соответствовать, обмен информацией будет менее эффективен. Для определения оптимальных каналов передачи информации важно проводить предварительное тестирование учащихся. Оно поможет выявить доминирующий у учащихся канал восприятия информации, на основании чего учитель будет выстраивать передачу информации. Рекомендуют не ограничиваться одним каналом. Желательно использовать два или большее число каналов. Использование нескольких каналов передачи информации важно для последующего декодирования информации учащимися. Декодирование – это перевод символов отправителя в мысли получателя. Если символы, выбранные отправителем-учителем, имеют такое же значение для получателя-учащихся, то получатель будет знать, что именно имел в виду отправитель, когда формулировал идею [1].

Если проведение предварительного тестирования показало доминирование у большинства учащихся аудиального канала восприятия информации, то учителю придется оперировать терминами, направленными на данный канал восприятия. В случае доминирования визуального канала восприятия информации, то учителю придется оперировать уже терминами, направленными на визуальный канал. Если не учитывать данную специфику восприятия информации, то ее восприятие будет крайне низким и не эффективным, из-за того, что символы информации отправителя-учителя не будут соответствовать мыслям получателя-учителя.

16

С точки зрения учителя, обмен информацией считается эффективным, если учащиеся продемонстрировали понимание информации, что можно определить на заключительном этапе урока в процессе закрепления изученного материала.

Таким образом, восприятие информации учащимися на уроке это коммуникационный процесс обмена информацией между учителем и учащимися. Для того, чтобы лучше понимать процесс обмена информацией и условия его эффективности необходимо знать о стадиях процесса. Эффективность данного процесса во многом определяется подбором соответствующих механизмов интенсификации данного процесса и соблюдением правил эффективного общения.

Библиографический список

1. Маркова В.Д., Кузнецова С.А. Стратегический менеджмент. Курс лекций. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сиб. соглашение, 2000. – 288 с.
2. Лешутина И. Риторика. Искусство публичного выступления <https://psy.wikireading.ru/95114>

17

Электронное научное издание

ПЕДАГОГИКА И ПСИХОЛОГИЯ: ВОПРОСЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

НАУЧНЫЙ ЭЛЕКТРОННЫЙ ЖУРНАЛ

№ 2/2020

По вопросам и замечаниям к изданию, а также предложениям к сотрудничеству обращаться по электронной почте mail@scipro.ru

Подготовлено с авторских оригиналов

ISSN 2686-8822

Усл. печ. л. 1,0

Объем издания 450 КВ

Издание: Международный научный электронный журнал
«Педагогика и психология: вопросы теории и практики»

Учредитель: Краснова Н.А.

Издательство Индивидуальный предприниматель Краснова Наталья Александровна
Адрес редакции: Россия, 603000, г. Нижний Новгород пл. М. Горького, 4/2, 4 этаж, офис №1,
Тел.: +79625087402