

ВИКОРИСТАННЯ СУЧАСНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ НА ЕТАПІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИХ КАДРІВ ОСВІТИ

Тетяна Бойченко
Київ

У статті проаналізовано основні методи навчання, рекомендовані в процесі післядипломної підготовки керівних кадрів освіти, аргументовано їх раціональність залежно від досвіду працівників та виду курсової підготовки. Схарактеризовано моделі навчання, у межах яких можливий вибір інтерактивної взаємодії зі слухачами. Аргументовано вибір інтерактивних методів співпраці з тими, хто приймає рішення, з груп прямого, непрямого, взаємодіючого, заснованого на досвіді та самостійного навчання. Як найефективніше рекомендовано раціональне співвідношення методів навчання з усіх означених груп з акцентом на самостійній діяльності слухачів з опорою на власний досвід. З досвідченими фахівцями доцільно проводити навчальні ситуаційні, ділові, рольові ігри. Робота з новопризначеними спеціалістами потребує застосування навчальних методів, котрі збільшують обсяг теоретичної інформації і підвищують рівень володіння компетенціями практичного спрямування: лекції, демонстрації, опитування, коло знань, диспути, робота в малих групах, концептуальна карта, «павутиння».

Ключові слова: освітні моделі, педагогічні стратегії, методи навчання, післядипломна підготовка, керівні кадри освіти.

Актуальність дослідження. Найважливішим напрямом освітньої кадрової політики сьогодні є підвищення професійної кваліфікації управлінського персоналу [1].

Важливим є й економічний аспект освіти, адже, як і в кожній галузі, в освіті також існує своєрідний глобальний ринок з попитом на кваліфіковану робочу силу, яка визнається документом на відповідність кваліфікації (Kosheleva 2010; Kutsenko 2010). І рівень попиту на кваліфікований управлінський персонал в галузі освіти також досить високий.

З огляду на те, що на додипломному етапі керівників освітньої галузі практично не готують, післядипломна освіта керівних кадрів освіти є вкрай важливою ланкою підготовки спеціалістів. Зазвичай, таке навчання логічно узагальнює досвід педагогічної діяльності педагогів-«предметників», котра передуює виконанню функцій керівника освітнього закладу. Як правило, такі фахівці виявляють необхідні для цього якості, що уможлиблює не лише контроль за неухильним і чітким забезпеченням виконання педагогічними колективами наказів, інструкцій, настанов, рекомендацій. Керівники закладу освіти, насамперед, характеризуються такими особистісними та професійними якостями, як креативність, лідерство, комунікативність, адаптивність, толерантність, динамічність. Водночас їм не вистачає досвіду щодо прийняття необхідних рішень, вирішення нагальних проблем колективу, організації ефективного спілкування педагогічного колективу, учнівського загалу та батьківської громади. Це часом призводить до невідповідності діяльності не лише керівників, але й усього педагогічного колективу запитам сучасного суспільства (Тумошенко 2011, р. 12) [15].

Аби такого не відбувалося, післядипломний етап навчання керівних кадрів освіти має бути неперервним, достатнім і практично спрямованим. Власне, крім суто професійних знань і вмінь, кожний, хто здійснює свою діяльність у галузі освіти, має володіти комплексом компетентностей, насамперед ключових, що уможлиблює досягнення нового рівня особистісного розвитку (Boychenko 2013). Розвиток компетентнісних характеристик керівника освітніх закладів, звичайно, базується на його особистісних якостях. Зокрема, творчому потенціалу, який В. Моляко (2004, р. 2-9) визначає як інтегративну властивість особистості, що характеризує міру можливостей здійснювати творчу діяльність, готовність та здатність до творчої самореалізації та саморозвитку [10].

Однак застосування в процесі післядипломної освіти адекватних методів навчання у просторі різних освітніх моделей, конгруентних запитам дорослих суб'єктів навчання, може сприяти ефективності розвитку професійної компетентності. Особливо, якщо добір методів навчання відбувається з урахуванням різних форм післядипломного навчання

(Anishchenko 2005; Boychenko 2001, 2009; Pometun 2002; Pyekhota 2004; Pyatakova 2003; Andrushchenko 2005; Sikorsky 2006).

Аналіз досліджень і публікацій за проблемою. Освітні моделі є найзагальнішим рівнем структури навчання й регламентують добір і систематизацію відповідних стратегій навчання, відповідних їм педагогічних методів для кожної конкретної ситуації.

Джойс і Вейс (1986) визначають чотири моделі навчання: пізнавальну; поведінкову (біхевіористську); соціальної взаємодії; особистісного розвитку [17]. Пізнавальна модель спрямована на процес здобуття, оволодіння й обробку інформації тими, хто навчається, переважно з метою поповнення свого власного «банку» знань та частково відпрацювання нових практичних навичок та умінь. Основна увага, таким чином, надається пізнавальній діяльності слухачів. Поведінкова модель (ще має назву біхевіористської) дозволяє суб'єкту навчання визначитися в пошуку притаманних саме йому тих параметрів поведінки, які йому потрібні в щоденному житті та професійній діяльності. Вона ґрунтується на відповідності концепції особистості того, хто навчається, зміні видимої, зовнішньої поведінки, використовує теорії контролю за поведінкою, сприяння її поліпшенню. Модель соціальної взаємодії передбачає актуалізацію міжособистісних контактів тих, хто навчається, з метою відпрацювання можливих варіантів ефективного спілкування з окремими особами та представниками всіх соціальних груп, сфер тощо. Вона зосереджується на спроможності тих, хто навчається, встановлювати зв'язки з іншими, брати участь у демократичних процесах і продуктивно працювати у суспільстві. Оскільки керівник освітнього закладу має бути не просто «предметником», а, насамперед, організатором своєрідного виробничого колективу і навчально-виховного процесу, громадянином з активною життєвою позицією, використання цієї моделі навчання є актуальним для сучасної української педагогіки. Модель особистісного розвитку спрямована на всебічний розвиток того, хто навчається, не лише як особистості, а й підвищення особистісних якостей фахівця, який працює у тій чи іншій галузі. Вона акцентована на активізації процесів розвитку, які сприяють формуванню неповторної й особливої особистості, що надзвичайно важливо у справі підготовки педагога і керівника освіти. Зосередження на реалістичній концепції особистості дозволяє будувати продуктивні стосунки з іншими людьми, у тому числі й з учнями, батьками, педагогами.

У межах однієї моделі можуть використовуватися кілька стратегій навчання. Вони визначають підхід, який можуть застосовувати педагоги в навчальному процесі, і можуть бути груповані таким чином: 1) прямі; 2) непрямі (опосередковані); 3) взаємодіючі; 4) індуктивні (ґрунтовані на досвіді); 5) спрямовані на самостійне навчання (Anishchenko, 2005) [2].

Про використання означених методів навчання в системі післядипломної освіти є невелика кількість публікацій (Boychenko 2001, 2009, 2013; Mytsay 2013).

Нині більшість педагогів, які працюють у системі післядипломної педагогічної освіти, використовують методи навчання, що використовуються традиційно у навчанні студентів-педагогів.

Мета дослідження. Метою дослідження є визначення комплексу адекватних методів навчання в межах тих чи інших педагогічних стратегій, що відносяться до різних освітніх моделей, для використання в процесі післядипломної підготовки керівних кадрів освіти залежно від виду курсової підготовки.

Методи дослідження: аналіз наукових та методичних педагогічних джерел, порівняльний аналіз методів навчання, узагальнення передового педагогічного досвіду.

Виклад основних позицій дослідження. Вибір навчальних стратегій і відповідних їм методів залежить від різних чинників. Він підпорядкований, насамперед, тими моделями навчання, у яких працюють педагог і слухач. Крім того, цей вибір базується на особливостях навчальної програми того чи іншого рівня підготовки фахівця, тобто на попередньому досвіді і знаннях тих, хто навчається на курсах за програмою інформування, спеціалізації чи визначення рівня кваліфікації. Мають бути враховані й особисті інтереси слухачів, їхні індивідуальні стилі навчання, рівень особистісного розвитку фахівців. Прийняття рішення викладача щодо вибору тієї чи іншої педагогічної стратегії ґрунтується й на організації неперервного оцінювання знань, умінь і навичок слухачів відповідно навчальним меті і завданням. Слід при цьому пам'ятати, що усі навчальні стратегії взаємопов'язані і підсилюють одна одну.

Стратегія прямого навчання значною мірою зосереджена на викладачеві. Він групує

методи, спрямовані на передачу слухачам готової, необхідної, достовірної навчальної інформації відповідно до програми, що дозволяє слухачам за короткий термін одержати необхідні знання. До методів цієї навчальної стратегії відносяться: 1) міні-лекція (узагальнена назва словесного повідомлення інформації), 2) систематизований огляд, 3) порівняння і протиставлення, 4) показ/демонстрація, 5) опитування, 6) повторення і закріплення, 7) поглиблене вивчення, 8) вказівки викладача.

Методи непрямого навчання зосереджуються на тих, хто навчається. Вони досить ефективні, якщо спрямовані на: стимуляцію розумової діяльності слухачів; формування в них власних суджень, цінностей, ставлення до певних подій, ситуацій тощо; персоналізоване розуміння і довготривале збереження отриманих знань; формування навичок самостійного навчання впродовж свого життя. До групи таких методів входять: 1) авторське місце, 2) вивчення окремого випадку (ситуаційні завдання), 3) доповнення, 4) концептуальна карта (опорна схема), 5) обговорення, 6) вирішення проблеми, 7) дискусії-роздуми.

Методи, що належать до стратегії взаємодіючого навчання, найкраще застосовувати у малих групах. Перед тим, як члени групи беруться до роботи, важливо, щоб вони усвідомлювали, чого повинні досягти, скільки мають часу на роботу і якими є конкретні процедури записів, повідомлень, виконання навичок тощо. До методів цієї стратегії відносяться: 1) мозковий штурм (брейнсторм), 2) розподіл за ознаками, 3) обговорення/дискусія/бесіда, 4) коло знання, 5) навчальні групи, які співпрацюють, 6) дебати, 7) схеми/таблиці досвіду, 8) інтерв'ювання, 9) взаємонавчання, 10) рольові ігри, 11) логічне структурування, 12) консультативна група, 13) «павутиння» (вебінг), 14) панельні дискусії/усні виступи.

Самостійне навчання зосереджується на індивідуальній роботі фахівців і спрямоване на прийняття ними зваженого, обґрунтованого рішення. Вони навчаються аналізувати проблеми, приймати самостійне рішення і цілеспрямовано діяти. Навички самостійного навчання уможливають адекватну адаптацію керівника навчального закладу до професійних вимог та змін суспільного устрою за допомогою таких методів: 1) навчання за допомогою комп'ютера (різні форми – участь у чатах, конференціях, форумах тощо), 2) опис візуального ресурсу, 3) щоденник групи, 4) есе/твори, 5) читання та розмірковування під керівництвом викладача, 6) домашнє завдання, 7) особисті щоденники, 8) ключові словники, 9) навчальні контракти, 10) особисте листування, 11) ділове листування, 12) конспектування, 13) написання статей, 14) з особистої точки зору, 15) доповіді/повідомлення, 16) дослідні проекти.

Методи, що відносяться до стратегії навчання, ґрунтованого на досвіді, – індуктивні, зосереджені на слухачах і спрямовані на різні види діяльності. Увага зосереджується на процесі навчання, а не на його результаті. Ця стратегія значно поглиблює розуміння і засвоєння навчального матеріалу тими, хто навчається, які мають вищий ступінь мотивації, через можливість активної участі в різних видах навчальної діяльності. Методи цієї групи такі: 1) екскурсії, 2) уявний образ, 3) рольові ігри, 4) ілюстрування, 5) обстеження.

Досвідчений викладач післядипломної системи педагогічної освіти, реалізуючи свою діяльність на лекціях, семінарах чи практичних заняттях, плануючи роботу слухачів поза розкладом занять, сам вибирає саме той комплекс навчальних методів у межах тих чи інших стратегій викладання, які найефективніші для конкретної групи слухачів чи індивідуального навчання. Чим більша кількість методів навчання в арсеналі педагога післядипломної освіти, чим різноманітніша й динамічніша комбінація означених методів навчання ним використовується, тим ефективнішою буде його викладацька діяльність, тим більше, що вона ускладнюється тією обставиною, що в навчальній групі можуть удосконалювати свій професійний рівень фахівці з різним досвідом, стажем, рівнем кваліфікації, віком, статтю, психологічними особливостями, а отже, з різними здатностями до навчання.

Викладач може використовувати різні методи навчання, конкретизуючи свій вибір залежно від того, для слухачів якого кваліфікаційного рівня потрібно провести те чи інше заняття – лекцію, семінар чи практикум. Контингент слухачів – керівників освітніми установами загалом представлений двома групами, які чітко відрізняються за деякими ознаками. Це – щойно призначені організатори діяльності освітніх установ, які за рівнем

освіти, метою навчання, меншою мірою – за віком, входять до першої, однорідної, групи. Більша група, за своїм складом – неоднорідна, представлена фахівцями, які підвищують кваліфікацію і мають різний рівень теоретичної і практичної підготовки, значний діапазон вікової різниці, неоднакову мету навчання (Boychenko 2013) [5;17].

Різні курси післядипломної підготовки керівних кадрів освіти мають неідентичну спрямованість, а саме:

- за формою підготовки: підвищення кваліфікації, спеціалізації, стажування, навчання в аспірантурі та докторантурі;

- за тривалістю:

- *довгострокове підвищенням* кваліфікації, що проводиться не рідше одного разу на п'ять років за професійним спрямуванням виробничої діяльності та є обов'язковим для всіх осіб, які працюють у системі освіти: а) на передатестаційних – переважно контроль раніше набутої теоретичної та практичної підготовки, доопрацювання в разі незначних недоліків у кваліфікації відносно рівня, на який претендує слухач, констатація відповідності знань і вмінь певній категорії; б) при спеціалізації (для новопризначених керівників) – навчання фахівця з урахуванням профілю навчальної установи, з контролем набутих теоретичних знань і практичних умінь та навичок відповідно критеріям означеного фаху;

- *короткострокове підвищення* кваліфікації проводиться в закладах післядипломної освіти безпосередньо у процесі професійної діяльності, на тематичних семінарах, виїзних заняттях за цільовою тематикою і професійним напрямом з поглиблення знань і навичок в окремих аспектах професійної діяльності (за цільовим професійним спрямуванням, за власним бажанням і задоволенням особистих потреб працівників навчальних закладів системи ППО). До таких курсів можна віднести: а) курси тематичного удосконалення – поглиблене, на рівні вимог до фахівців певних кваліфікаційних категорій, навчання за темами програми з поточним контролем якості здобутих знань і навичок; б) короткочасні курси (72–36–12–6 год.) з поглибленим вивченням певних тем програми з поточним контролем знань (Pyatakova 2003) [12].

Відповідно до мети навчання різних груп слухачів для реалізації на всіх видах занять можна рекомендувати різні методи навчання, які відносяться до означених навчальних стратегій. Важливо пам'ятати, що ефективність лекцій, практикумів і семінарів для різних контингентів слухачів, звичайно, з урахуванням впливу всіх інших чинників і умов, залежить від комплексу правильно вибраних педагогічних методів. До речі, колеги-педагоги вищої медичної світи користуються переважно методами самостійного навчання з максимальною індивідуалізацією підходу до потреб кожного лікаря чи провізора (Udovyts'ka 1996) [16].

Так, на передатестаційному курсі найціннішими є методи навчання з використанням власного досвіду, який є у фахівця як із значним стажем роботи, так і набутого та удосконаленого шляхом навчальних ігор (ситуаційних, ділових, рольових). Крім цього, можна передбачити варіанти методів самостійного навчання, особливо ті, що розвивають ініціативний підхід до рішення питань. Зважаючи на те, що сучасні педагогічні технології – інтерактивні, важливо використовувати на таких циклах методи взаємодіючого навчання.

Підготовка керівників освіти на курсах тематичного спрямування, акцентуючи увагу на поданні нового матеріалу поряд з осмисленням уже набутого досвіду чи отриманого в умовах моделювання ситуацій (навчальні ігри), передбачає використання і методів прямого навчання, а також самостійне опрацювання інформації та нових для керівника функціональних компетенцій. Отже, доцільними є педагогічні методи взаємодіючого, самостійного і, меншою мірою, прямого навчання.

Підготовка новопризначених фахівців уможливорює актуалізацію інших методів навчання. Зокрема, відсутність значного власного досвіду зменшує ефективність методу аналізу ігрових ситуацій, для чого початкуючим керівникам ще лише потрібно набути загальної ерудиції, елементів безпосередньої роботи з колегами, учнями, батьками, представниками громадськості. Важливого значення набувають методи навчання, котрі збільшують рівень володіння слухачами теоретичних знань і компетенцій практичного спрямування: лекції, демонстрації, опитування, коло знань, диспути, робота в малих групах, концептуальна карта, «паутиння» тощо (із груп прямого і взаємодіючого навчання). Методи непрямого навчання менш дієві, хоча певний час заняття ними можна

заповнити. Ефективними є написання рефератів з наступним аналізом (разом з групою) стану окремого питання, оцінка практичної діяльності, власної та колеги.

Навчання на курсах для новопризначених керівників освітніх установ може ґрунтуватися на попередньому досвіді роботи фахівців у якості педагогів-«предметників», тому до тих педагогічних методів, які використовують при навчанні такої категорії слухачів, доцільно додати методи навчання, які ґрунтуються на досвіді (рольові ігри, ілюстрування, уявний образ тощо).

Звичайно, необхідність забезпечення дистанційних етапів курсової підготовки, незалежно від виду курсової підготовки, потребує реалізації групи методів самостійного навчання: різні форми навчання з використанням комп'ютерних технологій; виконання випускної роботи; навчальні контракти, особисте та ділове листування, написання статей, доповіді/повідомлення, дослідні проекти.

Необхідно також враховувати і термін курсів: на короткочасних мають переважати методи з груп прямого і непрямого навчання з наданням інформації, яку слід групувати в логічно сформовані блоки з обов'язковим наданням адреси отримання ресурсної підтримки.

Висновки.

1. Викладач післядипломної педагогічної освіти системи медичної освіти має застосовувати в кожній конкретній ситуації для різних контингентів слухачів – керівних кадрів освіти різні комплекси навчальних методів, які діють у межах певних освітніх моделей та педагогічних стратегій.

2. Вибір ефективних для того чи іншого курсу післядипломної підготовки керівних кадрів освіти навчальних стратегій і методів залежить від: а) типів освітніх моделей, у межах яких працює навчальна установа; б) особливостей навчальної програми та форми навчання; в) ступеня врахування інтересів слухачів, досвіду та їхнього особистісного розвитку; г) необхідності неперервного оцінювання знань, умінь і навичок слухачів відповідно навчальним меті і завданням.

3. Використання інформації про сучасні моделі, стратегії і методи навчання сприяє перегляду, поповненню, корекції педагогічного інструментарію викладачів післядипломної педагогічної освіти, спрямованого на розвиток професійної компетентності керівних кадрів освіти на цьому етапі навчання.

Перспективи розробки дослідження. Подальше вивчення і конкретизація методів інтерактивного навчання керівних кадрів освіти залежно від рівня компетентності слухачів, виду післядипломної курсової підготовки уможливить підвищення рівня ефективності формування розвитку компетентності означеної категорії працівників галузі освіти. Має місце потреба обґрунтування доцільності застосування кожного з інтерактивних педагогічних методів, методичні розробки лекційних, семінарських занять, тренінгів, відповідного змістового наповнення програм для дистанційного навчання з урахуванням специфіки реалізації інтерактивних методів у складі педагогічних технологій.

Література:

1. Актуальні проблеми аналізу та оцінки якості освіти: матеріали X Симпозіуму «Кваліметрія в освіті: методологія та практика» / за ред. Н. Селезньової та О. Субетто. – М. : Дослідницький центр проблем якості підготовки спеціалістів, 2010. – 231 с.

2. Аніщенко О. В. Сучасні педагогічні технології : курс лекцій : навчальний посібник / О. В. Аніщенко, Н. І. Яковець. – Ніжин : Видавництво НДУ ім. М. Гоголя, 2005. – 198 с.

3. Бойченко Т. Є. Валеологія в школі : методичний посібник для керівників загальноосвітніх навчальних закладів та методистів інститутів післядипломної педагогічної освіти / Т. Є. Бойченко, Л. С. Ващенко, Н. О. Колотій. – К. : Б. в., 2001. – 390 с.

4. Бойченко Т. Є. Використання тренінгу для формування навичок здорового способу життя / Т. Є. Бойченко // Професійна освіта. – 2009. – № 4. – С 49-52.

5. Бойченко Т. Підвищення рівня здоров'язбережувальної компетентності як чинник розвитку творчого потенціалу керівних кадрів освіти / Т. Бойченко // Вісник Інституту розвитку дитини. – 2013. – № 28. – С. 84-89.

6. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід : метод. посіб. / авт.-уклад. : О. Пометун, Л. Пироженко. – К. : А.П.Н., 2002. – 136 с.

7. Кошелева Н. Г. Особливості проектування інноваційних педагогічних технологій фахової підготовки економістів у ВНЗ / Н. Г. Кошелева // Нові технології навчання : наук.-метод. зб. / Інститут інновац. технологій і змісту освіти МОН України. – К., 2010. – Вип. 63. – С. 28-31.

8. Куценко В. І. Соціальний вектор економічного розвитку / В. І. Куценко – К. : Наукова думка, 2010. – 253 с.

9. Мицай Ю. В. Особенности подготовки педагогов к здоровьесбере-гающей деятельности в системе последипломного образования / Ю. В. Мицай // Сборник с доклады от конференция с международно участие, 23–24 ноември 2012 г., организирана от Факултета по педагогика на Софийски университет «Св. Климент Охридски». – София, 2013. – С. 555-562.

10. Моляко В. О. Психологічна теорія творчості / В. О. Моляко // Обдарована дитина. – 2004. – № 6. – С. 2-9.

11. Освітні технології : навч.-метод. посіб. / О. М. Пехота, А. З. Кіктенко, О. М. Любарська та ін. ; за ред. О. М. Пехоти. – К. : А.С.К., 2004. – С. 150–155.

12. П'ятакова Г. П. Сучасні педагогічні технології та методика їх застосування у вищій школі : навч.-метод. посіб. для студ. та магістр. вищої школи / Г. П. П'ятакова, Н. М. Заячківська; Львівський національний ун-т ім. Івана Франка. – Л. : Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – 56 с.

13. Педагогічна творчість: методологія, теорія, технології : монографія / В. П. Андрущенко, С. О. Сисоєва, Н. В. Гузій та ін. ; за ред. С. О. Сисоєвої, Н. В. Гузій. – К. : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2005. – 183 с.

14. Сікорський П. І. Кредитно-модульна технологія навчання / П. І. Сікорський. – К. : Вид-во Європейського університету, 2006. – 125 с.

15. Тимошенко О. Філософія як методологія формування та впровадження високих педагогічних технологій : монографія / О. Тимошенко. – К. : Вид-во Європейського університету, 2011. – 353 с.

16. Удовицька О. В. Стратегії і методи післядипломного навчання в дитячій стоматології / О. В. Удовицька, Т. Є. Бойченко // Експериментальна педагогіка в ХХ сторіччі. – К. : Вересень, 1996. – С. 12-15.

17. Saskatchewan Education, Training and Employment. Instructional approaches: A framework for professional practice. – Regina : Author, 1991. – P. 23-60.

Literatura:

1. Aktual'ni problemy analizu ta otsinky yakosti osvity: materialy X Sympoziumu «Kvalimetriya v osviti: metodolohiya ta praktyka» / za red. N. Selez'n'ovoyi ta O. Subetto. – М. : Doslidnyts'kyi tsentr problem yakosti pidhotovky spetsialistiv, 2010. – 231 s.

2. Anishchenko O. V. Suchasni pedahohichni tekhnolohiyi : kurs lektsiy : navchal'nyy posibnyk / O. V. Anishchenko, N. I. Yakovets'. – Nizhyn : Vydavnytstvo NDU im. M. Hoholya, 2005. – 198 s.

3. Boychenko T. Ye. Valeolohiya v shkoli : metodychnyy posibnyk dlya kerivnykiv zahal'noosvitnikh navchal'nykh zakladiv ta metodystiv instytutiv pislyadyplomnoyi pedahohichnoyi osvity / T. Ye. Boychenko, L. S. Vashchenko, N. O. Kolotiy. – К. : В. в., 2001. – 390 s.

4. Boychenko T. Ye. Vykorystannya treninhu dlya formuvannya navychok zdorovoho sposobu zhyttya / T. Ye. Boychenko // Profesiyna osvita. – 2009. – # 4. – S. 49-52.

5. Boychenko T. Pidvyshchennya rivnya zdorov'yazberezhuval'noyi kompetentnosti yak chynnyk rozvytku tvorchoho potentsialu kerivnykh kadriv osvity / T. Boychenko // Visnyk Instytutu rozvytku dytyny. – 2013. – # 28. – S. 84-89.

6. Interaktyvni tekhnolohiyi navchannya: teoriya, praktyka, dosvid : metod. posib. / avt.-uklad. : O. Pometun, L. Pyrozhenko. – К. : А.Р.Н., 2002. – 136 s.

7. Kosheleva N. H. Osoblyvosti proektuvannya innovatsiynykh pedahohichnykh tekhnolohiy fakhovoyi pidhotovky ekonomistiv u VNZ / N. H. Kosheleva // Novi tekhnolohiyi navchannya : nauk.-metod. zb. / Instytut inovats. tekhnolohiy i zmistu osvity MON Ukrayiny. – К., 2010. – Vyp. 63. – S. 28-31.

8. Kutsenko V. I. Sotsial'nyy vektor ekonomichnoho rozvytku / V. I. Kutsenko. – К. : Naukova dumka, 2010. – 253 s.

9. Mytsay Yu. V. Osobennosty podhotovky pedahohov k zdorov'esbere-hayushchey deyatel'nosti v systeme posledyplomnoho obrazovanyya / Yu. V. Mytsay // Sbornyk s doklady ot konferentsyya s mezhdunarodno uchastye, 23–24 noemvry 2012 h., orhanyzyrana ot Fakulteta po pedahohyka na Sofyysky unyversytet «Sv. Klyment Okhrydsky». – Sofyya, 2013. – S. 555-562.

10. Molyako V. O. Psykholohichna teoriya tvorchosti / V.O. Molyako // Obdarovana dytyna. – 2004. – # 6. – S. 2-9.

11. Osvitni tekhnolohiyi : navch.-metod. posib. / O. M. Pyekhota, A. Z. Kiktenko, O. M. Lyubars'ka ta in. ; za red. O. M. Pyekhoty. – K. : A.S.K., 2004. – S. 150–155.

12. Pyatakova H. P. Suchasni pedahohichni tekhnolohiyi ta metodyka yikh zastosuvannya u vyshchiy shkoli : navch.-metod. posib. dlya stud. ta mahistr. vyshchoyi shkoly / H. P. Pyatakova, N. M. Zayachkivs'ka; L'vivs'kyy natsional'nyy un-t im. Ivana Franka. – L. : Vydavnychyy tsentr LNU im. Ivana Franka, 2003. – 56 s.

13. Pedahohichna tvorchist': metodolohiya, teoriya, tekhnolohiyi : monohrafiya / V. P. Andrushchenko, S. O. Sysoyeva, N. V. Huziy ta in. ; za red. S. O. Sysoyevoyi, N. V. Huziy. – K. : NPU imeni M. P. Drahomanova, 2005. – 183 s.

14. Sikors'kyi P. I. Kredytно-modul'na tekhnolohiya navchannya / P. I. Sikors'kyi. – K. : Vyd-vo Yevropeys'koho universytetu, 2006. – 125 s.

15. Tymoshenko O. Filosofiya yak metodolohiya formuvannya ta vprovadzhennya vysokykh pedahohichnykh tekhnolohiy : monohrafiya / O. Tymoshenko. – K. : Vyd-vo Yevropeys'koho universytetu, 2011. – 353 s.

16. Udovyts'ka O. V. Stratehiyi i metody pislyadyplomnoho navchannya v dytyachiy stomatolohiyi / O. V. Udovyts'ka, T. Ye. Boychenko // Eksperymental'na pedahohika v KhKh storichchi. – K. : Veresen', 1996. – S. 12-15.

17. Saskatchewan Education, Training and Employment. Instructional approaches: A framework for professional practice. – Regina : Author, 1991. – P. 23-60.

В статье проанализированы основные методы обучения, рекомендованные в процессе последипломной подготовки руководящих кадров образования, аргументирована их рациональность в зависимости от опыта работников и вида курсовой подготовки. Охарактеризованы модели обучения, в пределах которых возможен выбор интерактивного взаимодействия со слушателями. Аргументирован выбор интерактивных методов сотрудничества с теми, кто принимает решения, из групп прямого, косвенного, взаимодействующего, основанного на опыте и самостоятельного обучения. Как наиболее эффективное рекомендуется рациональное соотношение методов обучения по всем указанным группам с акцентом на самостоятельной деятельности слушателей с опорой на собственный опыт. С опытными специалистами целесообразно проводить учебные ситуационные, деловые, ролевые игры. Работа с вновь назначенными специалистами требует применения методов обучения, которые увеличивают объем теоретической информации и повышают уровень владения компетенциями практического направления: лекции, демонстрации, опросы, круг знаний, диспуты, работа в малых группах, концептуальная карта, «паутину».

Ключевые слова: образовательные модели, педагогические стратегии, методы обучения, последипломная подготовка, руководящие кадры образования.

This publication analyzes the main teaching methods recommended in the course of postgraduate study for educational top-management, also it is proved their rationality depending on experience and the type of staff training courses. Author determined learning models, within which can be chosen the interactivity with the audience. It is provided the choice of interactive methods of cooperation with decision makers, from the groups of the direct, indirect, interacting, based on experience and self-study. It is recommended as the most effective the rational proportion of teaching methods of all the above-mentioned groups with a focus on independent activities of students relying on their own experience. With experienced professionals it is advisable to conduct situational training games, business games, role-playing games. Work with the newly appointed specialists requires a training method that increases the amount of theoretical information and increases the level of competence of the practice orientation, such as: lectures, demonstrations, surveys, range of knowledge, debates, small group work, conceptual map «web».

Key words: educational models, teaching strategies, teaching methods, postgraduate study, educational top-management.