

Оксана Сакалюк

ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КЕРІВНИКІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

У статті досліджено доцільність використання інтерактивних методів при підготовці керівників навчальних закладів в умовах післядипломної освіти. Наголошено на основній ідеї інтерактивного навчання; принципах і методах психологічного вдосконалення спільної діяльності; представлена класифікація інтерактивних методів відповідно до головної функції того чи іншого методу в організації педагогічної взаємодії. На прикладах проілюстровано використання на лекційних і практичних заняттях окремих інтерактивних методів навчання. Наведено результати підсумкового контролю успішності менеджерів освіти, навчальні заняття в яких проходили з використанням інтерактивних методів.

Ключові слова: інтерактивне навчання, інтерактивні методи навчання, керівники навчальних закладів.

Постановка проблеми

Цілоком очевидно сьогодні є необхідність підвищення ефективності навчання в різних системах вітчизняної освіти. Гостра потреба постійного перенавчання і підвищення кваліфікації кадрів, оперативного інтенсивного освоєння нових видів діяльності, соціальне замовлення на нові вискоєфективні технології навчання і перепідготовки кадрів – все це вимагає підвищення загальної майстерності викладання, професіоналізації освіти відповідно до вимог часу. Освіта дорослих пред'являє особливі вимоги до організації навчання, яке виражається в жорстких тимчасових рамках, оскільки протікає або одночасно з трудовою діяльністю, або в обмежених строках. Існуючі в сучасних вищих організаціях, зміст і методика освіти дорослих зазвичай не враховують особливостей їх професійного і життєвого досвіду. До спроб вирішення проблем у цьому напрямку можна віднести використання інтерактивних методів навчання, що поєднують сучасні досягнення науково-технічного прогресу з можливостями акмеологічної науки – вченням про вищу професійну майстерність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Аналіз літератури свідчить, що в педагогічній науці проблема освіти дорослих досліджена в роботах С. Вершловського, М. Громкової, С. Змеєва, А. Колеснікової, Ю. Кулюткіна, В. Подобєда та ін. Успешність активних методів навчання знаходить підтвердження в дослідженнях В. Балханова, О. Бондаревської, А. Джурицького, В. Зінченко, С. Змеєва, С. Кашлева, К. Роджерса, Л. Юмсунової та ін.; розкриття особливостей інтерактивного навчання дорослих, класифікація інтерактивних методів навчання – Н. Корольова, В. Котельникова, О. Кудрявцева, Т. Тулуп'єва, І. Бургімова, С. Кашлева, А. Кукуєва та ін.

Мета

Мета статті: дослідити доцільність використання інтерактивних методів при підготовці керівників навчальних закладів в умовах післядипломної освіти.

Управлінська освіта як система професійного розвитку менеджера складається не лише з того, які знання студент чи слухач отримує в процесі нав-

чання, але й з того, як це відбувається, як організовано, які умови розвитку створено. Ураховуючи думку вчених (Г. Сиротенко, С. Кашлев та ін.), зазначимо, що ефективність підготовки менеджерів освіти до професійної діяльності зростає за рахунок використання інтерактивних технологій, що посилюють мотивацію, розвивають творче мислення, удосконалюють комунікативні навички (культуру спілкування) [1; 3 та ін.]. Оскільки ці технології ґрунтуються на діалозі, моделюванні ситуацій вибору, вільного обміну думками, авансуванні успіху, то, застосовуючи такі методи, необхідно враховувати, що робота з дорослими людьми, зокрема керівниками навчальними закладами, відрізняється від навчання дітей. Цей факт є важливим, оскільки вони мають певний досвід педагогічної та управлінської діяльності, тому важливо проілюструвати, як набуті знання, вміння та навички можна використати в практичній роботі.

Так, використання інтерактивних методів навчання при підготовці керівників навчальних закладів як учасників освітньої діяльності має враховувати андрагогічну модель та принципи навчання, що передбачає визначення їхніх освітніх потреб, враховуючи попередній досвід та домінуючу функцію в навчальному процесі.

Наголосимо, що використання інтерактивних методів навчання зумовлено гуманізацією освіти, пошуками нових технологій навчання, які б забезпечували перенос акценту із набуття знань і дій за взірцем на формування професійно компетентної особистості, здатної до взаємодії у професійній діяльності. Як слушно зауважує Т. Сорочан, основна ідея інтерактивного навчання полягає в посиленні реальної взаємодії особистості з іншими учасниками навчання, спільної діяльності, що є передумовою особистісного розвитку. Таке професійне спілкування, зазначається науковцем, дозволяє учаснику інтерактивної взаємодії порівнювати власну діяльність з еталонною або нормативною моделлю та визначати подальші напрями саморозвитку [4]. При цьому зазначимо, що взаємодія розуміється як безпосередня міжособистісна комунікація, найважливішою ознакою якої визнається здатність людини «приймати роль іншої», уявляти, як її сприймає партнер по спілкуванню чи група, і відповідно інтерпретувати ситуацію та конструювати власні дії. Якщо розуміти сутність інтерактивності, яка складається із дефініцій понять «інтер» (між) та «активність» (посилена діяльність), то термін «інтерактивну взаємодію» можна трактувати як посилену діяльність учасників по взаємодії між собою. Інтерактивні методи можна розглядати як способи посиленої цілеспрямованої діяльності педагога і слухачів з організації взаємодії між собою і міжсуб'єктної взаємодії всіх учасників педагогічного процесу для створення оптимальних умов розвитку (С. Кашлев) [1], тобто це – методи спілкування на основі діалогу (К. Крутій, Н. Романенко, С. Хаджирадєва) [5]. Так як інтерактивне навчання передбачає партнерську взаємодію, діалог, взаємозбагачення, обмін думками, то серед головних ознак та інструментів інтерактивної взаємодії, які виявлені завдяки аналізу її практики, виділяють полілог, мислєдіяльність, смислотворчість, міжсуб'єктні відношення, свободу вибору, ситуацію успіху, позитивність та оптимістичність оцінювання, рефлексію та ін. [1]. До чинників, які забезпечують інтерактивність підготовки керівників шкіл, належать такі: готовність до професійного діалогу, активність у взаємодії з іншими учасниками навчального процесу, прагнення до спільної навчальної діяльності.

Зауважимо, що суб'єктом спілкування є саме людина з притаманною їй культурою, а кожен учасник кому-

Вигляд основного матеріалу

нікації має свою власну систему правил, але ці правила зумовлені його соціокультурною належністю, до якої потрібно віднести не тільки національну (етнічну) культуру, але й культуру всіх груп, у які включений той чи інший індивід, його освіту, виховання, професію, сімейний стан, самосвідомість, рівень суспільної свідомості тощо. У зв'язку з цим актуальними стали принципи і методи психологічного вдосконалення спільної діяльності, на яких наголошують учені (Б. Берзин, В. Вольф, А. Гущина та ін.). Так, наприклад, принцип оперативного спільно-потребнісного контролю за поведінкою інших партнерів передбачає такі дії: вияв доброзичливості, погодженості спільних дій; вияв довіри до партнерів, упевненості в результаті майбутнього в спільній діяльності; підвищення зацікавленості та прихильності групової діяльності; здатність вибору такого рішення, яке знижує напруженість у стосунках, вияв позитивних емоцій. Принцип спільно-мотиваційного контролю за поведінковими відносинами в колективі передбачає прийняття активних зусиль, спрямованих на досягнення взаєморозуміння між людьми; заохочення форм групової активності, підвищення стійкості відносин; усвідомлення прав та обов'язків поведінкових відносин учасників спільної діяльності. Принцип стійкості міжособистісних відносин багатфункціонального колективу передбачає: вироблення стійкості відносин, що характеризують міжособистісну діяльність; прийняття до уваги поведінки кожного члена групи у складній ситуації, що вимагає швидкого рішення; підвищення стійкості й адекватності думок, суджень і оцінок. Принцип суб'єктивних спільних дій, що виявляються в характері і способах взаємних впливів, які здійснюють люди один на одного, включає: необхідність правильно оцінювати можливості і знання кожного члена колективу; узгодження окремих компонентів системи групової активності [2, с. 57].

Важливим є згрупування інтерактивних методів навчання. На нашу думку, вдало представлена класифікація інтерактивних методів відповідно до головної функції того чи того методу в організації педагогічної взаємодії, запропонована С. Кашлевим:

- методи створення сприятливої атмосфери, організації комунікації (у своїй процесуальній основі мають «комунікативну атаку», яку організовує педагог для оперативного включення до спільної діяльності, до взаємодії кожного учасника педагогічного процесу);
- методи обміну діяльностями (передбачають поєднання групової та індивідуальної роботи учасників педагогічної взаємодії, спільну активність учасників педагогічного процесу, тісну кореляцію діяльностей педагога та слухачів);
- методи мислєдїяльності (з одного боку, створюють сприятливу атмосферу, сприяють мобілізації творчого потенціалу слухачів, з іншого, стимулюють активну розумову діяльність, виконання різних розумових операцій, здійснення свідомого вибору);
- методи смислотворчості (головною функцією їх є створення слухачами свого індивідуального смислу про явища, проблеми, які вивчаються, обмін цими смислами, розробку учасниками педагогічної взаємодії нового змісту педагогічного процесу);
- методи рефлексивної діяльності (спрямовані на фіксацію учасниками педагогічного процесу стану, свого розвитку, причин такого стану, оцінку ефективності взаємодії, що відбулася); інтегративні методи (інтерактивні ігри) є інтегрованими

методами, які об'єднують усі головні функції вищезазначених методів [1].

Ураховуючи, що інтерактивне навчання – це спеціальна форма організації пізнавальної діяльності, яка має на увазі цілком конкретні і прогнозовані цілі, наведемо приклади використання інтерактивних методів навчання при підготовці менеджерів освіти в умовах післядипломної освіти. Так, з метою створення комфортних умов навчання, при яких студент або слухач відчуває свою успішність, свою інтелектуальну спроможність, що робить продуктивним сам процес навчання, надання знань і навиків, а також створення бази для роботи з рішення проблем після того, як навчання закінчиться, на лекційних заняттях доречним є використання таких інтерактивних методів, як: метод асоціацій, мозкового штурму, роботи в малих групах, незакінчених речень, метод алфавіту тощо. Опишемо деякі з них. Наприклад, дотримуючись порядку реалізації методу асоціацій, студенти з'ясовують сутність базових понять: працюючи над визначенням поняття, кожен учасник добирає по 2-3 слова, з якими асоціюється запропоноване поняття. Із утвореного смислового ряду асоціацій слухачами виділяються ті слова, котрі найточніше відображають сутність запропонованого поняття. Завершується робота аналізом одержаного результату. Метод роботи в малих групах реалізовується під час виконання вправи «Подумай, обговори, поділися», метою якої є обговорення та з'ясування проблемних запитань. Отримавши завдання, слухачі об'єднуються в малі групи (4-7 осіб), спільно його виконують, складають звіт про результати роботи та представляють його всій аудиторії. Використання методу «Алфавіт» передбачає роботу двох творчих груп на трьох етапах. Етап 1. Смислотворчий. Кожна з груп заповнює свою технологічну картку (вписує маркером у кожний рядок із відповідної букви алфавіта слово, що починається з цієї букви і розкриває зміст запропонованих понять) за двома порівнюваними поняттями. Етап 2. Аналітичний. Із усіх записаних на технологічній картці понять виділяються декілька, які найповніше відображають сутність понять. Етап 3. Рефлексивний. Відбувається рефлексія діяльності учасників, їх взаємодія. На підсумковому етапі лекції доцільно використовувати метод «Закінчи фразу», за допомогою якого слухачі виконують завдання, наприклад: «Інформаційне забезпечення управлінської діяльності в моїй уяві ...», «Після цього заняття моє уявлення про інформаційне забезпечення управлінської діяльності ...», «Специфіка інформаційного забезпечення управлінської діяльності в загальноосвітньому навчальному закладі полягає в ...» тощо.

Прикладом практичного заняття може бути кейс-стаді «Менеджер освіти прийняв рішення...», яке має на меті формування практичних умінь прийняття управлінських рішень, вирішення конфліктних ситуацій у навчальному середовищі, стимулювання менеджерів освіти до взаємодії між людьми, зокрема членами учнівського та педагогічного колективу, пошук індивідуальних психологічних засобів подолання особистісних негативних емоційних виявів, що можуть виникати в ході професійної діяльності. Вибір форми роботи «кейс-стаді» зумовлений тим, що під час розв'язання кейса слухач не тільки використовує отримані знання, але й виявляє свої особисті якості, зокрема уміння працювати в групі, а також демонструє рівень бачення ситуації. До того ж саме кейс-стаді відводиться особлива роль для активізації процесу навчання дорослих, а також для формування вміння приймати рішення в найбільш важливих ситуаціях сфери професійної діяльності. Для

досягнення мети і навчальних цілей учасникам заняття необхідно докладно ознайомитися з пакетом міні-кейсів «Управлінські конфлікти», розглянути ситуації, проаналізувати погляди, перспективи головних персонажів та перешкоди, які стоять на їхньому шляху, скласти список ключових фактів, визначити свою позицію щодо проблеми, яка подана в міні-кейсі.

Зазначимо, що результати підсумкового контролю дозволяють констатувати високий рівень якості знань та успішності менеджерів освіти (100%), навчальні заняття в яких проходили з використанням інтерактивних методів, зокрема з дисципліни «Управління інформаційним зв'язками» більше 75% отримали «відмінно» за національною шкалою. Як свідчать дані, використання інтерактивних методів навчання при підготовці менеджерів освіти сприяють позитивним якісним змінам, які полягають у свідомому використанні теоретичних знань на практиці, здійсненні науковому обґрунтуванні явищ, феноменів, ситуацій психолого-педагогічного та управлінського характеру, вільному оперуванні теоретичним матеріалом, розробці пропозицій та рекомендацій, самостійному виправленні помилок, знаходженні власних недоліків та виправленні їх у процесі роботи, чого не спостерігалось на констатувальному етапі.

До того ж, відповіді менеджерів освіти щодо використання інтерактивних методів для ефективного навчання в умовах післядипломної освіти підтвердили необхідність та доцільність їх використання. Респондентами було надано перевагу таким інтерактивним методам: кейс-стаді зазначили 88 %, метод проектів – 86 %, метод асоціацій – 76 %, мозкового штурму – 75 %, роботи в малих групах – 65 % та ін. Менеджерами також було зазначено, що використання інтерактивних методів дозволяє зрозуміти практичну спрямованість навчання, бачити шляхи застосування отриманих знань і навиків у професійній діяльності; сприяє закріпленню знань за допомогою самостійних практичних дій, формуванню умінь поєднувати те, що вивчається, з минулим, теперішнім і майбутнім досвідом; сприяє бажанню вчитися і бути впевненим у власних можливостях оволодіння знаннями і навиками тощо.

Отже, аналіз сучасних досліджень, пов'язаних з проблемами використання інтерактивних методів, а також наш особистий досвід дозволяє наголосити на ефективності інтерактивного навчання, яке передбачає: інтенсифікацію процесу розуміння, засвоєння і творчого застосування знань при вирішенні практичних завдань за рахунок активнішого включення тих, хто навчається, в процес не тільки отримання, але і безпосереднього (тут і тепер) використання знань; підвищення мотивації і залученість учасників до вирішення обговорюваних проблем, що дає емоційний поштовх до подальшої пошукової активності учасників, спонукає їх до конкретних дій; забезпечує не тільки наявність знань, умінь, навиків, способів діяльності і комунікації, але і розкриття нових можливостей тих, хто навчається, є необхідною умовою для становлення і вдосконалення компетентностей через включення учасників освітнього процесу в осмислене переживання індивідуальної і колективної діяльності для накопичення досвіду, усвідомлення й ухвалення цінностей; змінює не тільки досвід і настанови учасників, але і навколишню дійсність, оскільки інтерактивні методи навчання є імітацією інтерактивних видів діяльності.

✎ Таким чином, використання інтерактивних методів при підготовці менеджерів освіти в умовах післядипломної освіти дозволяє цілеспрямовано впли-

вати на процес їх готовності до професійної діяльності, забезпечує якість та ефективність підготовки. Таке навчання дозволяє оптимально адаптуватися до реальної дійсності у всій її цілісності і застосовувати на практиці ключові компетенції в різноманітних управлінських ситуаціях. Навчальний процес, що спирається на використання інтерактивних методів навчання, організовується з урахуванням включеності в процес пізнання всіх студентів групи без винятку. Спільна діяльність означає, що кожен вносить свій особливий індивідуальний внесок, в ході роботи йде обмін знаннями, ідеями, способами діяльності. Організуються індивідуальна, парна і групова робота, використовується проектна робота, рольові ігри, здійснюється робота з документами і різними джерелами інформації. Інтерактивні методи засновані на принципах взаємодії, активності тих, хто навчається, опорі на груповий досвід, обов'язковому зворотньому зв'язку. Створюється середовище освітнього спілкування, яке характеризується відвертістю, взаємодією учасників, рівністю їх аргументів, накопиченням сумісного знання, можливістю взаємної оцінки і контролю.

Література.

1. Кашлев С. С. Интерактивные методы обучения педагогике / С. С. Кашлев. – Минск : Выш. шк., 2004. – 176 с.
2. Розвиток освіти в умовах поліетнічного регіону : матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 5-7 квітня 2007 р., м. Ялта. – 3б. статей. Вип. 3. Ч. 1. – Ялта : РВВ КГУ, 2007. – 264 с.
3. Сиротенко Г. О. Шляхи оновлення освіти : науково-методичний аспект. Інформаційно-методичний збірник / Г. О. Сиротенко. – Х. : Основа, 2003. – 96 с.
4. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності : теорія та практика : [монографія] / Т. М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
5. Управління навчальними закладами в контексті модернізації системи професійного навчання : матеріали міжнародного науково-практичного семінару, 1-4 липня 2008 р. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2008. – 172 с.

УДК 614:364.69:351.773]-004.3

Олександра Худоба

ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ В КОНТЕКСТІ ДОСЯГНЕННЯ ЦІЛЕЙ РОЗВИТКУ ТИСЯЧОЛІТТЯ

Стаття присвячена аналізу отриманих результатів досягнення Цілей Розвитку Тисячоліття в частині виконання взятих Україною зобов'язань у сфері охорони здоров'я. Дослідження проводилося шляхом опрацювання встановлених ВООЗ індикаторів, на основі чого зроблено оцінку діяльності системи охорони здоров'я України, а також проведено порівняльну характеристику з країнами Європейського регіону за цими індикаторами. Встановлено, що, не зважа-

© Худоба О.В., 2014.