

*Шварн Наталія Вікторівна,**кандидат педагогічних наук**Національний фармацевтичний університет, м. Харків*

**Постановка проблеми.** Вимоги, які висуваються державою, суспільством та роботодавцями до підготовки сучасних фахівців різних галузей, зумовлюють пошук таких технологій і методів навчання, які б відповідали світовим вимогам та стандартам освіти, забезпечували б підготовку майбутніх фахівців на високому професійному рівні.

Упровадження інтерактивних методів зумовлено новими завданнями, які поставлені перед вітчизняною системою освіти: формування активної діяльності, творчої, конкурентоспроможної особистості. Розв'язати це завдання в рамках старої освітньої системи неможливо. Одним із інноваційних підходів, здатним формувати активну, творчу, самодостатню особистість, виступає інтерактивне навчання, яке реально забезпечує перехід від педагогіки знанневої до розвивальної.

Найбільш доцільними у професійній підготовці фахівців є методи активного та інтерактивного навчання, які ми розуміємо як сукупність прийомів і способів психолого-педагогічного впливу на студентів, що (порівняно з традиційними методами навчання) першою чергою спрямовані на розвиток у них творчого самостійного мислення, активізацію пізнавальної діяльності, формування творчих вмінь та навичок нестандартного розв'язання певних професійних проблем і вдосконалення навичок професійного спілкування.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Аналіз інтерактивних методів у наукових публікаціях, дав можливість зробити висновок, що частково інтерактивні методи використовувалися ще в перші десятиріччя минулого століття і були поширені в педагогіці та практиці української школи в 20-ті роки масштабного реформування шкільної освіти. Застосовували в той час бригадно-лабораторний та проектний методи, робота в парах змінного складу, виробничі та трудові екскурсії й практики були передовим словом не лише в радянській, а й у світовій педагогіці.

Лише у 60-х роках ХХ сторіччя у радянській дидактиці з'явився інтерес до групової форми навчання у зв'язку з вивченням проблеми пізнавальної активності, самостійності учнів. У працях вчених цього періоду (Л. Аристової, М. Данилова, М. Ссіпова та ін.) відзначалося, що коефіцієнт роботи учнів на окремих уроках становить від 40-60%, що обумовило появу групової форми [2].

У 70-х роках важливий напрям досліджень загальних форм навчання був пов'язаний з навчально-пізнавальною діяльністю в умовах колективної, групової, індивідуальної роботи (А. Алексюк, Ю. Бабанський, І. Лернер, Х. Лійметс, А. Матюшкін та ін) [1, 2, 3].

Відомі вітчизняні вчені В. Лозова, С. Золотухіна, В. Гриньова. вважають диспут, дискусію, мозкову атаку, аналіз конкретних педагогічних ситуацій, рольові та ділові ігри, активними методами навчання у педагогіці вищої школи. Методом "мозкової атаки", якого не торкалися вище згадані класифікації, вони називають "спосіб колективного продукування ідей, який формує вміння зосереджувати увагу на якійсь вузькій меті. Використовуючи метод мозкової атаки, студенти працюють як "генератори ідей", при цьому вони не стримуються необхідністю обґрунтування своїх позицій та позбавлені критики, адже за цих умов немає "начальників" і "підлеглих", є лише експерти в кожній групі студентів, які фіксують, оцінюють та вибирають кращі ідеї [5].

Існують різні підходи до визначення інтерактивного навчання. Особливостями впровадження інтерактивних методик у вищій школі займалися Г. Бордовський, М.Кларин, О.Пометун О.Г. П'ятакова, та ін. [6].

Одні вчені визначають його як діалогове навчання: «Інтерактивний» – означає здатність взаємодіяти чи знаходитися в режимі бесіди, діалогу з чим-небудь (наприклад, з комп'ютером), або ким-небудь (людиною). Тобто інтерактивне навчання – це перш за все діалогове навчання, в ході якого здійснюється взаємодія викладача та студента. Інші схиляються до визначення інтерактивного навчання, як процесу активної взаємодії всіх студентів. Це співнавчання, взаємонавчання (колективне групове навчання в співпраці). Викладач і студент є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання. Викладач виступає як організатор процесу навчання, консультант. Результатів навчання можна досягти взаємними зусиллями учасників процесу навчання. Студенти беруть на себе взаємну відповідальність за результати навчання.

Треті вважають інтерактивне навчання особливою формою навчального процесу, при якій відбувається постійна активна взаємодія всіх студентів. Вона виключає домінування одного учасника навчального процесу над іншими, однієї думки на іншими, тобто формується толерантність, демократичність, критичне мислення, прийняття продуманих рішень. Інтерактивність розглядається як безпосередній діалог, яких у наші дні набуває особливого значення, пов'язаного з високим рівнем техніки. Інтерактивне навчання – це навчання, занурене у спілкування. Інтерактивне навчання зберігає кінцеву мету і основний зміст освітнього процесу, проте видозмінює форми з трансляційних (передавальних) на діалогові, тобто засновані на взаєморозумінні і взаємодії.

**Метою** даної статті є дослідження інтерактивних методів навчання та особливості їх упровадження у підготовку майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах. Обґрунтування тренінгів як одного із ефективних методів формування професійних компетентностей та особистісних якостей майбутнього фахівця.

**Виклад основного матеріалу.** Ми погоджуємося, що інтерактивне навчання – це діалогове навчання, яке заперечує домінування як одного виступаючого, так і однієї думки над іншою. Воно передбачає:

- постійну, активну взаємодію, взаєморозуміння викладача і студентів – учасників процесу навчання;
- вирішення загальних, але значущих для кожного учасника завдань, проблем; рівноправність викладача і студентів як суб'єктів навчального процесу.

Метою інтерактивного навчання є розвиток особистості майбутнього фахівця, насамперед – різноманітних форм мислення кожного студента у процесі засвоєння знань за визначення конкретних цілей і завдань освіти розглядається як цілісна взаємодія всіх учасників навчально-виховного процесу, в якому вони виступають суб'єктами знань, спілкування та організації. При цьому взаємодія між викладачем і студентами має суб'єкт-суб'єктний характер. Викладач повинен надати перевагу не інформаційно - контролюючій функції, а організаційно-стимулюючій, культивує демократичний стиль керування, підтримує ініціативу студентів та має настанову на співпрацю та солідарну відповідальність за її результати.

Сутність інтерактивного навчання полягає в тому, що навчання відбувається завдяки взаємодії всіх тих, хто навчається. Це спільна діяльність, в якій викладач та студенти є суб'єктами навчання. Викладач є лише керівником розумової діяльності студента, спрямовує її, допомагає, послуговуючись фактами, дійти певних висновків. Завдяки цим

методам, студенти засвоюють усі рівні пізнання (знання, розуміння, застосування, аналіз, синтез), розвивають критичне мислення, рефлексію, вміння розмірковувати, розв'язувати проблеми. Навчальний процес відбувається за умов постійної активної взаємодії всіх студентів.

Ми розуміємо «інтерактивність» як організацію навчального процесу, яка заснована на взаємодії всіх його учасників у процесі навчального пізнання, забезпечуючи колективну (кооперативну) діяльність у групі. При цьому кожен студент знає, що від його діяльності залежить кінцевий результат виконання поставленого перед усією групою завдання, за яке він повинен публічно прозвітуватися.

Інтерактивне навчання містить в собі чітко спланований очікуваний результат навчання, окремі інтерактивні методи і прийоми, що стимулюють діяльність студентів, різноманітні умови і процедури, за допомогою яких можна досягти запланованих результатів. Але в таких технологіях є обов'язкова вимога – наявність для всіх студентів групи спільної навчальної мети.

Інтерактивне навчання відкриває для всіх студентів можливість співпраці зі своїми ровесникам, дозволяє реалізувати природне прагнення кожної людини до спілкування, сприяє досягненню студентами високих результатів навчання. Взаємодія студентів стає основою активного навчання. Коли студенти навчаються, взаємодіючи з іншими, вони відчують з їх боку емоційну та інтелектуальну підтримку, яка їм дає можливість вийти за рамки їх нинішнього рівня знань і умінь.

Одним із інтерактивних методів навчання є тренінг, який застосовується як з метою формування й удосконалення загальної комунікативної готовності, так і для відпрацювання специфічних комунікативних компетентностей, умінь та навичок у представників тих професій, що передбачають контакт з іншими людьми, а також для моделювання ситуацій міжособистісної взаємодії в процесі діяльності. Немає сумніву, що тренінг вимагає великої попередньої підготовки викладача: робота над планом-сценарієм; розподіл ролей; визначення питань для обговорення під час тренінгу.

Зуважимо, що під час проведення тренінгу є можливість переконатися, що володіння професійною чи комунікативною компетентністю забезпечує майбутньому фахівцеві впевненість у собі, усвідомлення важливості професійного росту, удосконалення комунікативної сторони професійної діяльності, орієнтацію на особистість людини як на головну цінність (гуманістична позиція), а також здатність до творчого рішення комунікативних завдань, які виникають у процесі спілкування (комунікативна креативність).

У процесі дослідження впливу інтерактивних методів на пізнавальну активність у студентів 1-2 курсу було проведено такі заходи:

бесіди на теми «Сучасні вимоги до працівника фармацевтичної галузі», «Роль провізора в сучасному суспільстві», «Етико-деонтологічні аспекти фармації» тощо;

диспути на теми «Як стати професіоналом?»; «Як правильно організувати професійне самовдосконалення?», «Чи можна студенту успішно поєднувати навчання й роботу?»;

залучення студентів до написання есе на теми «Моє професійне покликання», «Як стати професіоналом», «Чому я обрав професію фармацевта»

Після проведення вищевказаної бесіди студентам запропонували розробити власний «Моральний кодекс фармацевта». Для студентів в університеті регулярно організовувалися зустрічі з висококваліфікованими фахівцями у фармацевтичній галузі, а також екскурсії в аптеки, в різні фармацевтичні фірми, які займаються виготовленням чи поширенням ліків та інших гігієнічних засобів. У процесі реалізації таких ділових контактів студенти краще усвідомлювали, які вимоги висувають сучасні роботодавці до своїх працівників, а також знайомилися з умовами їх роботи в різних фармацевтичних організаціях. У свою чергу, це стимулювало майбутніх фахівців до критичного самооцінювання власних професійних знань, умінь, ділових якостей, допомагало зорієнтуватися на сучасному ринку праці й попередньо визначитися із своїм майбутнім працевлаштуванням.

На заняттях студентів регулярно також залучали до обговорення останніх публікацій у пресі, пов'язаних з їх майбутньою професійною діяльністю. Це могли бути статті про останні доробки у фармацевтичній галузі, про передовий досвід майстрів фармацевтичної справи чи, навпаки, про випадки аморальних вчинків окремих працівників тощо. У процесі колективної дискусії різних аспектів обраної професії студентів відпрацьовували власні погляди щодо неї та себе як майбутнього фахівця.

Для підвищення пізнавальної активності студентів їм також пропонувалися для ознайомлення рецепти різних лікарських засобів, що були знайдені у стародавніх книгах. Майбутні фахівці мали проаналізувати, чи можна ці засоби використовувати з точки зору сучасної медицини та чи дійсно вони мають лікувальний ефект.

Особливе місце в ньому займали тренінги мотивації, які забезпечували: переважання мотивації досягнень; зміни причинних схем; усвідомлення особистісної причинності; розвиток внутрішньої мотивації.

Так, першим із зазначених тренінгів спрямований на формування так званого синдрому досягнень, який виявляється в переважанні в людини прагнення до успіху над прагнення до уникнення невдач. Це тренінг передбачає:

- 1) привчання студентів зіставляти своїх досягнень з досягненнями інших студентів, розвиток в них самоаналізу;
- 2) закріплення в них орієнтації на успіх, а не на уникнення невдач;
- 3) засвоєння способів поведінки, типових для особи з високорозвинутою мотивацією досягнень, вивчення конкретних прикладів, як поведуться такі людини в тих чи інших ситуаціях;
- 4) формування вмінь відпрацьовувати оптимальну тактику цілепокладання в конкретних видах діяльності;
- 5) надання міжособистісної підтримки.

Застосування цього тренінгу дозволяло майбутнім фахівцям набувати досвід такого стилю мислення, поведінки та емоційного реагування, які притаманні людям, що спрямовані на успіх, навчитися співвідносити власні наявні мотиви із визначеним ідеалом та поставленими на майбутнє планами, визначати свої майбутні дії з орієнтацією на успіх, а не на уникнення неспіху.

Для розвитку професійно-навчальних мотивів майбутніх фахівців у процесі здійснення педагогічної взаємодії викладачі наголошували на тому, що саме сьогоднішні студенти відіграватимуть провідну роль у подальшому розвитку вітчизняної фармацевтичної промисловості. Тому їм було запропоновано уявити себе в ролі провідних експертів у цій галузі та розробити проект, спрямований на розроблення цільової програми розвитку фармацевтичної промисловості в Україні на наступні 5 років. Після доповідей учасників проекту про результати своєї роботи над ним викладачем було організований диспут на тему: «Як створити в Україні дієву систему фармацевтичної допомоги?» У процесі проведення цього диспуту студенти висловлювали свої позиції з цього питання, визначаючи власні шляхи вдосконалення фармацевтичних послуг населенню та забезпечення зміни ролі фармацевтичного працівника в лікувальному закладі.

Важливо відзначити, що знання, що складають когнітивний компонент професійної самосвідомості студентів, закріплювалися за допомогою залучення молодих людей до різних видів самостійної роботи (написання рефератів, доповідей, тез до конференції тощо). Значне місце в навчальному процесі займали також різноманітні активні форми

роботи (диспути, кругли столи, прес-конференції тощо), які забезпечували міцність, глибину та системність засвоєних знань студентів.

Проведення тренінгів забезпечувало позитивні зміни в рефлексивній діяльності студентів. Адже вони починали більш адекватно оцінювати свої можливості, краще усвідомлювати свої позитивні та негативні якості як фахівця.

Реалізація професійно-дієвого етапу реалізації впроваджені технології спрямовувався на забезпечення поведінкового компонента професійної самосвідомості студентів, тобто на формування вмінь і навичок керування засвоєними професійними вимогами і фаховими нормативами на практиці.

На даному етапі викладачі використовували різні форми організації навчальної діяльності студентів, які дозволяли їм опанувати певні моделі професійної поведінки в ситуаціях, максимально наближених до умов реальної діяльності фахівців фармацевтичної галузі. Важливо також відзначити, що запропонована навчальна пізнавальна діяльність має бути повністю адекватна тим практичним завданням та функціям, які студенти будуть реалізовувати у своїй професійній роботі в майбутньому, сприяти формуванню в них позитивного емоційно-особистісного сприйняття фахової діяльності.

Одним із активних методів, який використовувався на даному етапі реалізації технології формування професійної самосвідомості, був аналіз конкретних ситуацій, які є типовими для діяльності працівника фармацевтичної галузі. У зв'язку з тим, що сучасна фармація передбачає використання різноманітних високотехнологічних способів роботи й інтенсивне опрацювання різного виду інформації, цей метод є достатньо ефективним для вирішення порушеної в дослідженні проблеми.

Суть зазначеного методу полягає в тому, що група студентів колективно шукає шляхи вирішення проблемної професійно зорієнтованої ситуації. Під час створення такої ситуації викладач має передбачати, що для її розв'язання у студентів не вистачить наявних знань і умінь, тому вони будуть примушені активно формувати нові знання та вміння за допомогою викладача, інших студентів, використовувати чужий досвід, викладений у відповідній літературі, тощо.

Слід відзначити, що, крім ділових ігор, в навчальному процесі використовувалися також ігрові ситуації, які не співпадали з діловою грою за кількістю компонентами та не мали формалізованої структури, чітко визначених правил поведінки на ігровому майданчику та регламенту. Прикладами таких ігор можна вважати заняття, на яких розгорталися незаплановані дискусії, в яких, зрозуміло, студенти самостійно обирали для себе певну роль: доповідача, опонента, референта, критика чи навіть провокатора.

Так, інформаційний тренінг використовувався для передачі та закріплення знань студентів, забезпечення їх орієнтації у певній проблемі. Для цього, зокрема, широко використовувалися навчальні фільми, відеозаписи, групові дискусії тощо.

Під час проведення стимуляційних тренінгів відбувалося імітування виробничі процеси роботи фахівців фармацевтичної галузі. На таких тренінгах могли використовуватися ділові ігри, кейс-метод тощо.

Третій вид тренінгів передбачав виконання студентами вправ з метою набуття конкретних практичних умінь і навичок. Групові тренінги мали за мету формування та вдосконалення соціальної компетентності студентів: опанування ними культури ділового спілкування, вмінь працювати в команді, попереджати чи при необхідності вирішувати конфлікти тощо.

**Висновки.** Підсумовуючи, слід зазначити, що ефективність інтерактивних методів, у т. ч. тренінгу як способу інтенсивного відпрацювання студентами практичних умінь і навичок, пояснювалася тим, що вони мають змістові (функції діяльності, її зміст та умови як об'єкти впливу) та організаційні (активність учасників, ігровий характер, зворотній зв'язок тощо) властивості. Причому важливо відзначити, що кожний із використаних тренінгів мав у цільовому та змістовому плані відповідати кваліфікаційним характеристикам фахівця фармацевтичної галузі, враховувати його професійні функції та завдання.

**Резюме.** У статті висвітлено теоретико-методичні аспекти інтерактивних методів навчання та особливості їх впровадження у підготовку майбутніх фахівців у вищих навчальних закладах. Обґрунтовано тренінги як один із ефективних методів формування професійних компетентностей та особистісних якостей майбутнього фахівця. Наголошено на необхідності впровадження тренінгових вправ, ділових ігор з метою підвищення мотивації та якості навчання. **Ключові слова:** інтерактивність, інтерактивні методи, інтерактивне навчання, тренінги, ділові ігри.

**Резюме.** В статье освещены теоретико-методические аспекты интерактивных методов обучения и особенности их внедрения в подготовку будущих специалистов в высших учебных заведениях. Обосновано тренинги как один из эффективных методов формирования профессиональных компетентностей и личностных качеств будущего специалиста. Делается акцент на необходимости внедрения тренинговых упражнений, деловых игр с целью повышения мотивации и качества обучения. **Ключевые слова:** интерактивность, интерактивные методы, интерактивное обучение, тренинги, деловые игры.

**Summary.** The theoretical-methodical aspects of interactive methods of education and features of their introduction in training of future specialists in higher education establishments are covered in the article. Training as one of the effective methods of formation of professional competence and personal qualities of future specialists is proved. The accent is done upon the necessity to introduce training exercises, business games in order to raise the motivation and quality of education. **Keywords:** interactivity, interactive methods, interactive training, business games.

#### Література

1. Алексюк А.М. Педагогіка вищої освіти України. Історія. Теорія: підруч. / А.М. Алексюк. – К.: Либідь, 1998. – 560 с.
2. Данилов М.А. Процесс обучения / М.А. Данилов, В.В. Есипов. – М.: Издательство Академии педагогических наук РСФСР. – 1967. – 17 с.
3. Выбор методов обучения / [ред. Ю.К. Бабанский]. – М., 1981. – 26с.
4. Лийметс Х.Й. Групповая работа на уроке / Х.Й. Лийметс. – М.: Знание, 1975. – 62с.
5. Лозова В.І. Теоретичні основи виховання і навчання: навч. пос.[ для студ. пед. навч. зал.] / В.І. Лозова, Г.В. Троцько. – Х.: 1997. – 338 с.
6. Пометун О. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід / О. Пометун, Л. Пироженко. – К., 2002. – 135 с.