

использования проблемных лекций, лекций-дискуссий и презентационных (мультимедийных) лекций как таковых, которые создают условия для проявления активности и самостоятельности студентов.

Ключевые слова: *новые технологии, интерактивные методы, профессиональная подготовка, будущие учителя физической культуры.*

SUMMARY

N. Belikova. *Modern teaching technologies in physical education future teachers' theoretical training.*

Nowadays the current are new development approaches to improve the future teachers' system training in physical education with the purpose to increase their professional level, an initiative vital position, non-standard thinking, self-education and self-development.

Among them there are preferred active learning methods, aimed at reactivating the cognitive activity of students and providing a combination of pedagogical action initiative independent searches of students' knowledge. Traditionally in the high school pedagogics are distinguished three groups of teaching methods: passive, active and interactive. Active and interactive teaching methods allow you to simulate the holistic future professional activity content.

This training introduces a new quality in the teaching and the educational process of traditional forms in high school. It is advisable to use an integrated mix of new pedagogical technologies and interactive teaching methods along with the traditional optimization of teaching and educational process. One of the main organization forms of educational process in higher educational institutions is the lecture. In the training process are used both traditional and debatable lectures, lectures-discussion, presentation (multimedia) lectures.

The peculiarities of their use are: they help to create conditions for students activity and independence. The indisputable advantages of the presentation lectures, which are used in teaching disciplines of fundamental and professionally oriented cycles, are the following: raising awareness of lectures; stimulating the motivation to learning; increasing the learning visibility due to the structural redundancy; repetition implementation of the lectures' most challenging moments (trivial redundancy); implementation of the availability and perceptions of various modalities: visual and auditory (permanent redundancy), the previous lectures material repetition; creation of comfortable conditions for teacher's work at the lesson.

Key words: *modern technology, interactive methods, professional training, future teachers of physical education.*

УДК 378.147:61:614.253

О. В. Голик

Національний медичний університет
імені О. О. Богомольця

АНАЛІЗ НАЙПОШИРЕНІШИХ МОДЕЛЕЙ КООПЕРАТИВНОГО НАВЧАННЯ ТА ВИДІЛЕННЯ ДОМІНУЮЧОЇ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ В МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ ПРЕДМЕТНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ З МЕДИЧНОЇ ДЕОНТОЛОГІЇ

У статті підкреслюється, що на сьогодні у провідних країнах світу більшість вимог щодо здійснення лікарської діяльності формулюються з деонтологічних позицій. Саме тому першочерговим завданням викладача вищого медичного навчального закладу стає пошук шляхів підвищення якості деонтологічного виховання майбутніх лікарів, починаючи з першого року навчання. Автор аналізує та

порівнює найпоширеніші моделі кооперативного навчання, виховна цінність якого згадується вітчизняними науковцями фрагментарно, виділяє домінуючу модель з точки зору її ефективності у формуванні в майбутніх лікарів предметних компетентностей з медичної деонтології та вивчає ті структури С. Кагана, функція яких полягає у формуванні навичок міжособистісної і групової взаємодії.

Ключові слова: *модель кооперативного навчання, предметні компетентності, медична деонтологія, структура С. Кагана, навички міжособистісної та групової взаємодії, команда.*

Постановка проблеми. Генеральна медична рада Великобританії (GMC) визначає висококваліфікованих лікарів, передусім, як тих, хто надає професійну, тобто на належному рівні, медичну допомогу хворим, ставлячи при цьому інтереси пацієнтів на перше місце. Такі лікарі компетентні, постійно вдосконалюють свої знання й навички, встановлюють і підтримують добрі стосунки зі своїми пацієнтами та колегами, є чесними й надійними [2, 4].

Медичний професіоналізм, з точки зору Американської ради з внутрішніх хвороб (ABIM), – поняття, яке охоплює шість компонентів: альтруїзм, відповідальність, досконалість або надзвичайну майстерність, обов'язок, честь/гідність та повагу [1, 5–6].

«Лікарі в суспільстві: Медичний професіоналізм у мінливих умовах» – документ, запропонований Робочою групою Королівського коледжу лікарів, Лондон (Royal College of Physicians of London), у якому медичний професіоналізм, який сприяє виникненню довіри суспільства до лікарів, визначається як система, основу якої створюють певні цінності, способи поведінки й відносини, які регулюються почуттям альтруїзму, співчуття, чесності, постійним професійним удосконаленням, намаганням досягти майстерності, а також умінням працювати в команді [5, 14].

Вищезазначене свідчить про те, що на сьогодні у провідних країнах світу більшість вимог щодо здійснення лікарської діяльності формулюються з деонтологічних позицій. Стійкі морально-етичні принципи (альтруїзм, моральність, порядність, чесність, надійність, відповідальність, повага до автономності пацієнта й установлення довірливих відносин з пацієнтом та, як наслідок, з суспільством у цілому) знаходяться в тісному взаємозв'язку з належним виконанням лікарем свого професійного обов'язку (гарантована професійна компетентність, забезпечення доступу пацієнта до якісного медичного обслуговування тощо).

Отже, першочерговим завданням викладача вищого медичного навчального закладу стає пошук шляхів підвищення якості деонтологічного виховання майбутніх лікарів починаючи з першого року їхнього навчання.

Аналіз актуальних досліджень. Вивчення проблеми формування у студентів-медиків предметних компетентностей з медичної деонтології та

визначення технології, яка б дозволила виховати нове покоління лікарів, супроводжувалося дослідженнями нами ефективності кооперативного навчання у розв'язанні завдань, пов'язаних із цим. Ми ознайомилися з працями таких вітчизняних педагогів, як: Т. С. Кошманова, К. Ф. Нор, Л. В. Пироженко, О. І. Пометун, О. Ю. Пришляк, Г. О. Сиротенко, В. Ю. Стрельнікова, Л. Т. Тишакова та ін. Слід зауважити, що вони вивчають кооперативне навчання як активну технологію покращення, передусім, академічних результатів навчання завдяки його основним принципам, дотримання яких гарантує успішне його впровадження. Виховна ж цінність кооперативного навчання згадується фрагментарно й недостатньо повно висвітлюється.

Мета статті. З огляду на вищезазначене ми маємо намір дослідити й порівняти моделі кооперативного навчання та виділити домінуючу модель з точки зору її ефективності в деонтологічному вихованні майбутнього лікаря.

Виклад основного матеріалу. Основні принципи кооперативного навчання (позитивна взаємозалежність, прогресивна взаємодія, створення рівних можливостей для студентів щодо їхньої участі в командній роботі, одночасна взаємодія, відповідальність за власні результати діяльності та успішність своєї команди, формування навичок міжособистісної і групової взаємодії, тобто соціальний розвиток, оцінка й обговорення членами команди своєї діяльності та її результатів) знаходяться в основі різноманітних моделей даної технології, серед яких модель, створена командою університету Джона Хопкінса під керівництвом Р. Славіна, під назвою «Командне навчання» (Student Team Learning), модель Е. Аронсона «Мозаїка» (Jigsaw), модель Д. Джонсона і Р. Джонсона «Навчаємось разом» (Learning together), модель С. Шаран і Є. Шаран «Групове дослідження» (Group Investigation), модель Д. Дансеро «Діади» (Dyads) і модель С. Кагана «Структурний підхід» (Structural Approach) (див. Табл. 1). Слід зауважити, що хоча ці моделі мають певні відмінні характеристики, їхньою спільною рисою залишається співпраця студентів [4, 73].

Виконаний нами аналіз найпоширеніших моделей кооперативного навчання свідчить, що модель структурного підходу С. Кагана об'єднує в собі елементи інших моделей і є найбільш наближеною до реального життя. Саме тому в подальшому ми спиратимемося на структури, розроблені С. Каганом для методу кооперативного навчання. Структура являє собою певну послідовність дій студентів, за допомогою якої організовується взаємодія особистостей на занятті. Викладач може використовувати структуру багаторазово, змінюючи лише її змістове наповнення. Крім того, ми пропонуємо використовувати структури С. Кагана в межах традиційного

заняття, на якому викладач планує чи то введення нового матеріалу, чи то його узагальнення, чи то його закріплення. Доктор С. Каган продемонстрував свою модель кооперативного навчання в 1985 році в праці «Структури для кооперативного навчання». Структура відіграє центральну роль в організації заняття. На відміну від вправ, структури можуть використовуватись у будь-якому навчальному процесі, на різних етапах уроку та з різним навчальним матеріалом.

Таблиця 1

Аналіз найпоширеніших моделей кооперативного навчання

Назва моделі і її автор	Роль викладача	Формування груп	Формування соціальних навичок та конкуренція	Організація роботи команд
Роберт Славін і команда університету Джона Хопкінса «Командне навчання» (Student Team Learning)	Робота груп спрямовується викладачем більше на навчання у команді, ніж на просте виконання завдань. Три елементи, важливі для даної моделі, – командна винагорода, особиста відповідальність за результати роботи команди, рівні можливості для успіху	Гетерогенні групи з чотирьох–п’яти чоловік	Відбувається природний розвиток соціальних навичок. Заохочення до конкуренції	Викладач пояснює тему заняття. Завдання ділиться на підзавдання, кожне з яких виконується окремим студентом у команді, а потім інформація доводиться до відома всіх членів команди
Е. Аронсон «Мозаїка» (Jigsaw)	Викладач спрямовує роботу груп	Гетерогенні групи з п’яти–шести чоловік	Відбувається безпосередній розвиток комунікативних і соціальних навичок. Навчаються уважно слухати співрозмовника, проявляти інтерес і здійснювати	Усі базові групи працюють над загальною темою, яка ділиться на підтеми усередині кожної групи. Підтеми є однаковими для всіх команд. Студенти, які опановують одну й ту саму підтему, об’єднуються в експертні групи з даного питання. Повертаючись у

Продовження Таблиці 1

			підтримку своїх колег по команді. Заохочення до конкуренції відсутнє	команду, кожний із них доводить до відома своїх партнерів інформацію, якою він володіє. Після вивчення всіх підтем, кожна команда працює над узагальненням теми
Д. Джонсон, Р. Джонсон «Навчаємось разом» (Learning together)	Робота груп не спрямовується викладачем. Викладач пропонує декілька тем для вивчення. Ці теми зазвичай презентуються у формі складних проблем	Групи з трьох – шести чоловік формуються у відповідності з темою, яку студент бажає вивчати	Відбувається систематичний розвиток соціальних навичок, що забезпечує позитивну взаємозалежність та особисту відповідальність за результати діяльності. Заохочення до конкуренції відсутнє	Визначившись із загальною темою, кожна пара усередині малої групи вивчає підтему, збираючи інформацію з різних джерел, аналізуючи й оцінюючи її. Згодом пара вирішує, яким чином презентувати дану підтему своїм партнерам по команді. Ознайомившись із усіма підтемами, група вирішує загальну проблему, поставлену перед нею на самому початку. Далі група презентує загальну тему всім студентам академічної групи
С. Шаран і Є. Шаран «Групове дослідження» (Group Investigation)	Викладач виконує роль джерела інформації, мотиватора й спостерігача	Студенти самостійно об'єднуються в групи з двох – шести чоловік, ураховуючи спільні інтереси, тему, яку бажають вивчати	Відбувається безпосередній розвиток соціальних навичок заохоченням студентів до соціальної взаємодії. Заохочення до конкуренції відсутнє	Кожна команда обирає підтему, проект чи завдання із розділу, який вивчається за програмою. Далі група планує, яким чином її члени будуть досліджувати тему. Кожний студент виконує певне завдання. Потім інформація аналізується й узагальнюється всередині групи й презентується академічній групі

Закінчення Таблиці 1

Д. Дансеро «Діади» (Dyads)	Робота спрямовується викладачем	Студенти працюють у парах протягом тривалого часу для того, щоб виникла позитивна взаємозалежність	Відбувається систематичний розвиток соціальних навичок. Заохочення до конкуренції відсутнє	Пара повинна прочитати текст, зрозуміти його, узагальнити інформацію, поставити запитання, при цьому допомагаючи один одному та по черзі виконуючи ті чи інші функції та ролі
С. Каган «Структурний підхід» (Structural Approach)	Робота спрямовується викладачем. Викладач виконує роль джерела інформації, мотиватора й спостерігача	Формування гетерогенних груп із чотирьох осіб на тривалий час, а також створення груп зі спільними інтересами, випадкових і гомогенних груп для виконання певного завдання	Відбувається систематичний розвиток соціальних навичок. Використовуються кооперативні, некооперативні, індивідуалістичні структури в залежності від мети заняття	Структура відіграє центральну роль в організації заняття. На відміну від вправ, структури можуть використовуватися в будь-якому навчальному процесі, на різних етапах уроку та з різним навчальним матеріалом. Викладач обирає структуру відповідно до цілей, які він ставить: чи то розвиток когнітивних здібностей, чи то академічних навичок, чи то соціальних навичок студентів

Викладач обирає структуру відповідно до цілей, які він ставить: чи то розвиток когнітивних здібностей, чи то академічних навичок, чи то соціальних навичок студентів. Модель С. Кагана ґрунтується на декількох принципах. По-перше, він розглядає світ, як такий, де панує конкуренція. Тому, щоб вижити в таких умовах, необхідно мати глибокі знання в тій сфері, якій плануєш присвятити свою професійну кар'єру. По-друге, С. Каган хотів створити такий метод навчання, який би поєднував у собі конкуренцію й індивідуалізм, при цьому в основі навчального процесу була би покладена співпраця. Таким чином, викладач отримував можливість підготувати студентів до тих ситуацій, які ймовірно мали виникнути в майбутній професійній діяльності.

Структури, розроблені С. Каганом, можна розділити на дві групи в залежності від функцій, які вони виконують (див. Табл. 2).

Таблиця 2

Функції структур С. Кагана

Функції структур	
Формування навичок міжособистісної та групової взаємодії	Формування академічних навичок
<ul style="list-style-type: none"> - встановлення доброзичливої атмосфери; - виховання командного духу, встановлення партнерських відносин; - соціальні навички (морально-етичні цінності, лідерські й організаторські якості, культура спілкування); - прийняття рішень із урахуванням професійних норм і вимог 	<ul style="list-style-type: none"> - накопичення теоретичних знань; - розвиток практичних навичок; - огляд і обговорення інформації; - аналіз, оцінка й узагальнення матеріалу (критичне й творче мислення); - презентація інформації

У межах нашого дослідження ми маємо на меті встановити ефективність саме тих структур С. Кагана, функцією яких є формування навичок міжособистісної й групової взаємодії, через оволодіння якими ми забезпечуємо формування в майбутнього лікаря предметних компетентностей з медичної деонтології. Ми вважаємо, що ці структури покликані допомогти викладачеві цілеспрямовано скерувати стихійний вплив «прихованої навчальної програми», при цьому деонтологічне виховання майбутнього лікаря буде відбуватися природно та невимушено, від заняття до заняття (див. Табл. 3).

Таблиця 3

Структури С. Кагана, функцією яких є формування навичок міжособистісної й групової взаємодії

Функція	Назва структури
Встановлення доброзичливої атмосфери	<ul style="list-style-type: none"> • Кутки (Corners)• Знайди того, хто...(Find Someone Who...) • Шеренги (Line-ups)•Хто я? (Who am I?)• Призначення зустрічі (All Around the Clock)• Знайди вигадане твердження (Find the Fiction)• Гра «Ім'я» (Name Game)
Виховання командного духу, встановлення партнерських відносин	<ul style="list-style-type: none"> • Добір всліпу (Blind Sequencing)• Знайди вигадане твердження (Find the Fiction)• Карусель (Round Robin)• Круглий стіл (Round Table) • Командне інтерв'ю (Team Interview)• Командні проекти (Team Project) • Трьохступеневе інтерв'ю (Three-Step Interview)• Мозковий штурм (Brainstorming) • Жетон (Rally Robin)• Розгорни та вибери (Fan and Pick)

Продовження Таблиці 3

Соціальні навички (морально-етичні цінності, лідерські й організаторські якості, культура спілкування)	<p>Почергова участь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Карусель (Round Robin) або Жетон (Rally Robin)• Круглий стіл (Round Table)• Командне інтерв'ю (Team Interview)• Таймер (Timed Pair Share) <p>Допомога, навчання, консультування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Коло навколо мудреця (Circle-the-Sage)• Гра з сигнальними картками (Flashcard Game)• Мозаїка (Jigsaw)• Нумерація (Numbered Heads Together)• Взаємодопомога (Rally Coach)• Обмін досвідом (Sages Share)• Команда-пара-соло (Team-Pair-Solo)• Розгорни та вибери (Fan and Pick) <p>Похвала, святкування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Взаємодопомога (Rally Coach)• Розгорни та вибери (Fan and Pick) <p>Справедливість, чесність, досягнення згоди:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Активний вибір пріоритетів (Proactive Prioritizing) • Сукупний рейтинг (Sum-the-Ranks) <p>Уважне слухання, розуміння, повага:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Шеренга односторонців (Agree-Disagree Line-ups)• Шеренги (Line-Ups)• Кутки (Corners)• Передай думку іншого (Paraphrase Passport)• Таймер (Timed-Pair-Share)• Розгорни та вибери (Fan and Pick)• Роздуми-обговорення-повідомлення (Think-Pair-Share) <p>Побудова спілкування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Намалюй мої думки (Draw-What-I-Say)• Карусель (Round Robin)• Роздуми-обговорення-повідомлення (Think-Pair-Share) <p>Регулювання процесу спілкування:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Корисні вислови (Gambit Chips)• Таймер (Timed Pair Share)• Визначення черги (Turn Toss)
Прийняття рішень із урахуванням професійних норм і вимог	<ul style="list-style-type: none"> • Пошук консенсусу (Consensus Seeking)• Від одного до п'яти (First to Five)• Нумерація (Numbered Heads Together)• Активний вибір пріоритетів (Proactive Prioritizing)• За і проти (Pros-N-Cons)• Круглий стіл (Roundtable)• Сукупний рейтинг (Sum-the-Ranks)• Коло згоди (Agreement Circles)• Мозаїка (Jigsaw)• Короткі записки (JotThoughts)•

Відповідно до С. Кагана, викладачі повинні виконувати сім ключових умов, які, на його думку, забезпечують високу ефективність структур кооперативного навчання.

1. Належне формування малих груп. Групи повинні складатися в середньому з чотирьох осіб із різним рівнем підготовки. Склад команд повинен змінюватися кожні шість місяців, а їхній тип має залежати від завдання. Виділяють три типи малих груп або команд:

- формальні групи – це робочі групи, які створюються для виконання певної справи або завдання. Вони формуються на одне заняття або на декілька тижнів. Викладач доводить до відома студентів інструкції щодо виконання завдання та навчальні цілі. Далі він формує робочі команди й забезпечує їх відповідними матеріалами. Можливо, що при цьому також відбувається й розподіл ролей усередині команди. Викладач повторює завдання і кооперативну структуру (наприклад, правила, процес виконання, термін виконання тощо). Він слідкує за роботою кожної команди й утручається в разі навчальної потреби та для покращення розвитку міжособистісних і групових соціальних навичок студентів, цим самим забезпечуючи високу якість навчально-виховного процесу. Викладач оцінює результати роботи команди, які відображають їхні навчальні досягнення чи рівень засвоєння матеріалу. Необхідно дати оцінку внеску кожного члена команди при виконанні завдання [3, 7–9];

- неформальні групи – це тимчасові або ситуативні групи, головною метою яких є зосередження студента на змісті матеріалу, який вивчається. Ці групи формуються на три – п'ять хвилин, коли необхідно провести обговорення перед лекцією чи після, або на дві-три хвилини під час лекції. Вони використовуються для наголошення на особливо важливій інформації. Під час лекції більшість дорослих може зосереджувати свою увагу лише протягом 12–15 хвилин. Тому 12–15 хвилинний виклад інформації слід чергувати з 5–7 хвилинними перервами, під час яких студенти в малих групах матимуть можливість організувати, пояснити, узагальнити й співвіднести новий матеріал із уже вивченим. Це поліпшить якість навчання та дозволить встановити позитивні відносини. Д. Джонсон і Р. Джонсон встановили, що такий підхід є зручним і ефективним у забезпеченні повного розуміння студентом навчального матеріалу та для швидшого досягнення студентом результатів [3, 7–9];

- базові кооперативні навчальні групи формуються на весь період вивчення курсу. Члени навчальної групи надають один одному академічну допомогу, емоційну підтримку та впевненість. Зазвичай, члени таких груп обмінюються контактною інформацією та спілкуються поза заняттями в університеті. Відносини між викладачем і членами базових груп є такими самими, як і у формальних групах. Запровадження базових груп сприяє покращенню відвідування студентами занять, підвищенню якості діяльності й збільшенню об'єму засвоєного матеріалу [3, 7–9].

2. Робота над встановленням доброзичливої атмосфери в академічній групі – використання відповідних структур один раз на тиждень.

3. Виховання командного духу – використання відповідних структур два рази на тиждень.

4. Організація роботи команд викладачем:

- тихий сигнал (3–5 секунд для того, щоб група заспокоїлась);
- правильне розташування студентів в аудиторії;
- студенти з різним рівнем знань в одній команді;
- моделювання структур у групі;
- оголошення назви структури з ключовими етапами виконання (застосування плакатів, табличок);
- наявність годинника в аудиторії;
- організація роботи з роздатковим матеріалом – один студент із кожної команди роздає і збирає роздатковий матеріал.

5. Формування та розвиток соціальних навичок.

6. Урахування основних принципів кооперативного навчання.

7. Використання структур.

Висновки. У результаті проведеного нами порівняльного аналізу найпоширеніших моделей кооперативного навчання ми виділили домінуючу модель під назвою «Структурний підхід», запропоновану С. Каганом, оскільки вона об'єднує елементи інших моделей і є найбільш наближеною до реального життя. Крім того, ми звернули увагу на групу структур С. Кагана, загальна функція якої полягає у формуванні навичок міжособистісної та групової взаємодії. Самі ж структури, які до неї входять, сприяють встановленню доброзичливої атмосфери, вихованню командного духу, встановленню партнерських відносин, розвитку соціальних навичок (морально-етичні цінності, лідерські й організаторські якості, культура спілкування), прийняттю рішень з урахуванням професійних норм і вимог. Таким чином, структури С. Кагана стають інструментом, використовуючи який викладач вищого медичного навчального закладу піклується не лише про академічні знання студентів-медиків, але й про їхню готовність до виконання професійного обов'язку в майбутньому, тобто постійно та цілеспрямовано формує деонтологічно-компетентні особистості. У подальшому ми маємо на меті провести емпіричне дослідження ефективності кооперативного навчання, а саме структур С. Кагана, у формуванні в майбутніх лікарів предметних компетентностей з медичної деонтології.

ЛІТЕРАТУРА

1. American Board of Internal Medicine. Project Professionalism. – Philadelphia : ABIM, 1995. – P. 41.

2. General Medical Council. Tomorrow's Doctors [Електронний ресурс]. – September, 2009. – P. 104. – Режим доступу :

http://www.gmc-uk.org.Tomorrow'sDoctors_2009.pdf_39260971.pdf.

3. Johnson D. The New Circles of Learning. Cooperation in the Classroom and School / D. Johnson, R. Johnson, E. Holubec. – Alexandria, Virginia, USA : Association for Supervision and Curriculum Development, 1994. – P. 111.

4. Slavin R. E. Synthesis of Research on Cooperative Learning. Educational Leadership [Електронний ресурс] / R. E. Slavin. – Association for Supervision and Curriculum Development, Alexandria, USA, February 1991. – Vol. 48. – P. 71–82. – Режим доступу : http://www.ascd.org/ASCD/pdf/journals/ed_lead/el_199102_slavin.pdf.

5. Royal College of Physicians. Doctors in society: Medical professionalism in a changing world : Report of a Working Party of the RCP. – London : Royal College of Physicians, 2005. – P. 51.

РЕЗЮМЕ

Е. В. Голик. Анализ самых распространенных моделей кооперативного обучения и определение доминирующей в процессе формирования у будущих врачей предметных компетентностей по медицинской деонтологии.

В статье подчеркивается, что на сегодняшний день в ведущих странах мира большинство требований относительно осуществления врачебной деятельности формулируются с деонтологических позиций. Именно поэтому первостепенным заданием преподавателя высшего медицинского учебного заведения становится поиск путей повышения качества деонтологического воспитания будущих врачей, начиная с первого года обучения. Автор анализирует и сравнивает самые распространенные модели кооперативного обучения, воспитательная ценность которого упоминается отечественными педагогами фрагментарно, определяет доминирующую модель с точки зрения ее эффективности в формировании у будущих врачей предметных компетентностей по медицинской деонтологии, изучает те структуры С. Кагана, функция которых заключается в формировании навыков межличностного и группового взаимодействия.

Ключевые слова: модель кооперативного обучения, предметные компетентности, медицинская деонтология, структура, навыки межличностного и группового взаимодействия.

SUMMARY

O. Holik. Analysis of the most popular Cooperative Learning models and determining the dominating model in the development of the future doctors' competences in Medical Deontology.

In the article the author emphasizes that today the leading countries of the world pay more attention to the ethical and deontological principles on the basis of which the requirements concerning health care activities are formulated. Therefore, the main task of the faculty members is searching for the ways to improve the quality of the deontological education of the future doctors from the first year of the six-year educational course.

The author states that Cooperative Learning has been studied by the scientists primarily as an active technology promoting first of all academic achievements due to its principles that ensure a successful implementation of this technique. The ethical and deontological value of Cooperative Learning has been investigated fragmentarily and not enough highlighted in Ukraine.

The comparative analysis of the most popular Cooperative Learning models is being carried out in the article. As a result, the author identifies the dominating model created and introduced by Doctor S. Kagan in 1985 and named "Structural Approach". It appears to be the most comprehensive and adapted to the real life situations that any doctor may encounter in his professional career. Moreover, in our research we closely study that group of S. Kagan's structures which generally deals with the development of the interpersonal and

group interaction skills. The structures it contains promote friendly atmosphere, teamwork skills improvement, establishment of interpersonal relations and development of social skills (moral and ethical values, leadership and management skills, and communication skills), decision making based on the professional standards and requirements. Consequently, S. Kagan's structures serve as a technique, the implementation of which by the faculty members of the higher medical educational institution will result in both high academic achievements of the medical students and maintenance of their awareness of the professional duties they are expected to perform when being doctors. In fact, Structural Approach allows a teacher to take care of the purposeful development of deontologically competent individuals. We are planning to devote our further research to the description of the outcomes of the empirical investigation of the effectiveness of the Cooperative Learning, namely S. Kagan's structures, in the development of the future doctors' competences in Medical Deontology.

Key words: *cooperative learning model, subject competences, medical deontology, S. Kagan's structure, skills of interpersonal and group interaction team.*