

РОЛЬ ІНТЕРАКТИВНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ У РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ СТУДЕНТІВ

У статті розглядається специфіка застосування інтерактивних форм навчання на заняттях з філософії; зосереджується увага на важливості їх використання у навчальному процесі з метою формування у студентів професійних якостей, знань і вмінь, на тренінгових методиках.

В статье рассматривается специфика применения интерактивных форм обучения на занятиях по философии; акцентируется внимание на важности их использования в учебном процессе с целью формирования у студентов профессиональных качеств, знаний и умений, на тренинговых методиках.

In this article the specific of application of interactive forms of studies in employment of philosophy is examined. The author pay much attention to important role of their use in an educational process with the purpose of forming for the students' professional qualities, knowledges and abilities. The special attention is concentrated on the training methods.

Постановка проблеми. Світові процеси глобалізації, перехід до інформаційного суспільства, а також економічні, політичні і соціальні зміни, що відбуваються в Україні, зумовлюють необхідність прискорення реформування системи освіти. Насамперед, це стосується трансформації ринку освітніх послуг, забезпечення доступу до освітньої і професійної підготовки всіх, хто має необхідні здібності та відповідну підготовку.

Стрімкий розвиток всесвітньої комп'ютерної мережі Інтернет, системи електронних та телекомунікаційних технологій усе більше впливає на організацію суспільного життя, охоплюючи навіть його найконсервативніші галузі, зокрема освітню діяльність. Це відображено у виникненні та поширенні її нових форм. На нашу думку, найбільш ефективній трансформації системи освіти в Україні відповідно до сучасних вимог сприяє запровадження нових сучасних педагогічних, інформаційних та телекомунікаційних технологій. Головним у навчальному процесі має стати переорієнтація з традиційних форм навчання на сучасні, провідні інтерактивні форми. Вони є вирішальними у формуванні професійно значущих рис випускників вищих навчальних закладів.

Аналіз актуальних досліджень. У галузі теорії і практики запровадження нових методів навчання працюють багато фахівців, кожний з яких зробив певний внесок в упровадження інтерактивних форм навчання у педагогічну

практику підготовки фахівців. Серед них такі науковці, як: В. Андрущенко, О. Бугрій, В. Буряк, Т. Доцевич, С. Еш, Н. Курмишева, В. Олексенко [1 – 6].

Мета статті – обґрунтувати важливість запровадження інтерактивних форм навчання у навчальний процес, ознайомитися з їх специфікою та особливостями.

Виклад основного матеріалу. Для здобуття певного рівня кваліфікації студентові конче необхідно засвоїти базові знання, набути певних умінь і навичок, тобто отримати певну освіту. Освіту варто розглядати як процес розвитку й саморозвитку особистості, пов'язаний з оволодінням соціально значущим досвідом людства, втіленим у знаннях, уміннях, творчій діяльності й емоційно-ціннісному ставленні до світу, як необхідну умову збереження й розвитку матеріальної і духовної культур. Основний шлях здобуття освіти – навчання і самоосвіта. Навчання – процес оволодіння знаннями, уміннями і навичками під керівництвом педагогів, майстрів, наставників; “процес передачі суспільно-історичного досвіду” [7, 312]. У процесі навчання формується емоційно-ціннісне ставлення до дійсності.

Сучасному спеціалісту необхідно творчо мислити, самостійно ставити і вирішувати принципово нові завдання. Він повинен уміти адаптуватися до нових умов суспільного життя, систематично підвищувати свою професійну компетентність. Сьогодні вирішального значення для студентів набуває не скільки оволодіння певною сумою знань і вмінь, скільки здатність до самостійного мислення.

Принципами інтерактивного навчання є: безпосередня участь у занятті кожного студента; взаємне інформування і духовне збагачення знаннями, отриманою інформацією та життєвим досвідом. На думку Т. Доцевич: “завдяки активним методам навчання стає можливою система стосунків шляхом впливу на головні структурні компоненти особистості: пізнавальну, емоційну, поведінкову” [4, 179].

Серед основних інтерактивних форм навчання у вищих навчальних закладах можна виділити такі: інтелектуальну розминку, “сократівську” бесіду, аналіз конкретних ситуацій, метод “мозкової атаки”, тематичну дискусію, ділову гру, тренінги.

Метою інтелектуальної розминки є приведення студентів до активного стану за рахунок актуалізації раніше засвоєного матеріалу, обміну думками та вироблення загальної спільної позиції з будь-якого питання. Інтелектуальна

розминка триває у швидкому темпі експрес-опитування протягом 10 – 15 хвилин. Вона сприяє розвитку професійної уваги, концентрації і кмітливості.

“Сократівська” бесіда має на межі перевірити попередню підготовку студентів із запропонованої теми. При цьому пропонуються питання у логічній послідовності. Цей метод допомагає виявити недоліки у знаннях, підвищує інтерес до предмета, формує навички самостійної роботи, розвиває критичне мислення.

У процесі аналізу конкретних ситуацій (ситуація-ілюстрація, ситуація-оцінка, ситуація-вправа, ситуація-проблема) перевіряється вміння студентів здійснити її аналіз, ухвалити необхідне оптимальне рішення під час запропонованої викладачем проблемної ситуації. Цінністю цього методу є можливість використання набутого життєвого досвіду студентами.

Застосовуючи метод “мозкової атаки” студенти знаходять шляхи розв’язання проблеми за рахунок активізації творчого мислення. “Мозкова атака” має кілька етапів: постановка мети і проблеми, обґрунтування мотивації і завдань для пошуку шляхів розв’язання; інтелектуальна розминка; “мозковий штурм” порушеної проблеми у процесі генерації ідей студентів-членів мікрогруп та їх опрацювання “експертами”; оцінка і вибір кращих пропозицій “експертів”; повідомлення про результати “мозкової атаки”, обговорення результатів роботи мікрогруп, оцінка кращих ідей та їх захист; колективний аналіз змісту, перебігу і результативності “мозкової атаки”.

Варто зазначити, що “мозковий штурм” допомагає генерувати ідеї і є досить ефективним у розв’язанні багатьох проблем. Для успішного проведення мозкового штурму необхідно враховувати його основні принципи:

- група, працюючи колективно, може продукувати ідеї більш високої якості;
- для формулювання нових ідей необхідне створення невимушеної позитивної атмосфери у групі, відсутність критики та коментарів щодо запропонованих ідей;
- обов’язково необхідно фіксувати всі ідеї і варіанти порушеної проблеми, причому більш важливою є кількість, ніж якість ідей.

Як відзначають В. Андрущенко і В. Олексенко: “У процесі спільної навчальної роботи у мікрогрупі студенти навчаються цінувати одне одного, в них виникає потреба у доброзичливих взаєминах з одногрупниками, виховується відповідальність, народжується почуття лідерства, колективізму,

творчості, активності, ініціативи, культури, виявляється цінність особистості громадянина, що необхідно у професійній діяльності” [1, 72].

Метою тематичної дискусії є прийняття єдиного способу розв’язання запропонованої проблеми, уточнення й узгодження позицій під час обговорення складних теоретичних і практичних ситуацій. Цей метод поліпшує і закріплює знання, збільшує обсяг нової інформації, формує навички проведення дискусії, вміння захищати і відстоювати власну думку, враховувати інші думки. На думку Н. Курмишової: “Дискусія є засобом не лише комунікативного вправлення студентів, але й формування майбутнього спеціаліста” [6, 27]. Формами тематичної дискусії є: круглий стіл, форум, симпозіум; засідання експертної групи; “акваріум” (різновид дискусії, коли існують різні підходи і не виключені конфлікти і суперечності).

Завданням ділової гри є розвиток творчого мислення, формування практичних умінь і навичок, відпрацювання індивідуального стилю спілкування і поведінки у процесі розв’язання проблем. Використання ділової гри в системі навчання дозволяє наблизити учасників до вирішення життєвих ситуацій через їх моделювання і знаходження найбільш оптимального вирішення ситуаційного завдання.

У проведенні ділової гри можна виділити такі етапи:

- підготовка інформаційно-теоретичної частини у вигляді лекції або повідомлення про особливості запропонованої теми ділової гри і загальні вимоги до її організації і проведення;

- моделювання ділової гри. Для цього необхідно визначити тему і зміст ділової гри, обсяг теоретичної інформації і практичних навичок, які необхідно засвоїти і закріпити учасникам, форму та умови її проведення; сформулювати конкретні дидактичні цілі і завдання ділової гри (залежно від обсягу матеріалу, що вивчається, і специфіки контингенту учасників; розроблених матеріалів ділової гри (сценарію з описом правил, детальної інструкції, завдань учасникам);

- безпосереднє проведення ділової гри відповідно до розробленої моделі;

- підбиття підсумків ділової гри, детальний аналіз та оцінка результатів. При цьому необхідно враховувати: що вдалось і що не вдалось і чому, що необхідно врахувати у майбутньому і чого конкретно навчилися студенти під час проведення заняття.

Усі ділові ігри за призначенням поділяються на такі групи:

- організаційно-діяльнісні, спрямовані на здобуття нових знань й засновані на новому матеріалі;
- організаційно-мисленнєві, спрямовані на відпрацювання свідомих дій, формування культури комунікації;
- інноваційні, спрямовані на розвиток творчих процесів, кмітливості, здатності до образного мислення.

Останнім часом досить поширеною формою навчання у вищих навчальних закладах є тренінг. Ця форма розвиває творче мислення, спонукає до отримання нових знань у нетрадиційній ігровій формі, сприяє становленню оптимістичного світогляду.

Тренінг – це діяльність, спрямована на поліпшення індивідуальних умінь і навичок у певній галузі. Тренінг (інтерактивне навчання) – це насамперед навчання, яке ґрунтується на власному досвіді і знаннях людини, а також припускає, що учасники тренінгу, обмінюючись своїми знаннями й отримуючи нову інформацію, зможуть використовувати її на практиці, продукуючи нові уміння і навички.

Тренінгова методика навчання має на меті сформувати певні практичні вміння і навички під час колективних занять, які складаються з різноманітних форм індивідуальної і колективної роботи: тестування, анкетування, ділові і ситуаційні ігри, міні-лекції тощо. Так, міні-лекція (10 – 20 хв) дає змогу дати нову інформацію, яка необхідна для подальшої роботи тренінгу, для більш глибокого розуміння проблеми. Міні-лекція завершується практичною вправою, у процесі якої використовується отримана інформація, або колективним обговоренням. Можна також запропонувати основну інформацію у вигляді друкованого тексту (цифри, схеми, опорні слова).

Така методика може посилити або навіть повністю змінити шкалу оцінок і цінностей. Досить часто тренінг буває нетривалим, але інтенсивним, що докорінно змінює традиційні уявлення про навчання.

Тренінг є важливим елементом партисипаторного підходу до навчання, який ґрунтується на принципі активної участі у процесі власного навчання. При цьому вся тренінгова група є активним учасником процесу навчання, а учасники тренінгу можуть поділитися й обмінятися між собою знаннями, а також разом відшукати найбільш оптимальне розв'язання запропонованих проблем. Викладач, виконуючи роль тренера, має не стільки навчити, скільки допомогти

навчитися, полегшити процес навчання.

Переваги тренінгової методики полягають у такому: для навчання використовуються власні знання і досвід учасників тренінгу, бо саме вони є основою нової інформації; ігрова форма навчання; можливість поділитися інформацією і досвідом, проаналізувати їх у комфортній обстановці; можливість оцінити власний рівень розвитку соціально і професійно важливих особистих якостей; використання технологій ефективної співпраці з людьми у різноманітних, складних умовах; уміння створювати команду і працювати в ній; відсутність оцінок, іспитів, інших “караючих” способів контролю та оцінки нових знань; позитивна, доброзичлива атмосфера, коли складні і значущі проблеми розв’язуються у безпечній атмосфері тренінгу, а не у реальному житті, з його погрозами і ризиками; можливість навчатися, уникаючи тривоги за негативні наслідки у разі неправильного рішення.

Курс тренінгу складається з численних технік, вправ, ігор для використання власного досвіду. Тренінг побудований, щоб теоретичні знання, запропоновані у короткій, як правило, лекції тренера (міні-лекція), відразу ж закріплювалися у практичних вправах. Метод навчання досвідом означає, що кожний учасник тренінгу має можливість поділитися своїми знаннями, а також попрацювати у команді для вирішення колективних завдань.

Необхідною умовою успішного тренінгу є доброзичлива атмосфера, хороші відносини між членами групи (включаючи тренера), взаємодопомога і довіра учасників тренінгу і тренерів один до одного, а також до нових ідей і нової інформації. Тому важливо, щоб до початку тренінгу його учасники засвоїли основні правила і погодилися з ними. До правил роботи і спілкування відносяться такі умови: говорити стисло, по черзі; цінувати час; говорити від свого імені; бути позитивним до себе та до інших; правило добровільної активності; правило конфіденційності тощо.

Для досягнення позитивного результату тренінгу необхідно розподілити час відповідно до поставлених завдань. Тому необхідно заздалегідь підготувати план проведення тренінгу, розмножити його за кількістю малих груп і працювати за регламентом. Наявність плану заняття позитивно впливає на навчання, допомагає учасникам бачити напрям тренінгу.

Кожний тренінг починається зі вступного блоку, який включає: знайомство з тренерською командою, темою тренінгу, особливостями запропонованої форми навчання, різноманітними методиками і техніками.

Серед численних технологій тренінгу можна виділити такі: презентації, дискусії, обговорення проблеми малою групою тощо.

Доцільно зазначити, що творчі завдання, вправи, розминки є досить ефективними методами, які дозволяють у творчій формі максимально ефективно розкрити потенціал учасників тренінгу. Досить ефективним методом навчання є семінари-конференції. С. Еш пропонує таку класифікацію конференцій: теоретична, а яку виносяться питання з теорії дисципліни або з кількох споріднених дисциплін; практична, коли виносяться питання з практичної діяльності із запрошенням практичних працівників підприємств та організацій; науково-практична, на яку виносяться питання, стосовно яких у науці не сформувалась єдина думка [5, 62].

Тренінгова методика досить часто використовується у процесі викладання філософії. Ми вважаємо за доцільне проведення семінарських занять-тренінгів за темами: “Свідомість”, “Філософія природи”. Семінар “Глобальні проблеми сучасності” можна провести у вигляді наукової конференції, з доповідями і запитаннями. Семінар “Сучасна світова філософія” доцільно провести у вигляді гри-вікторини. Тему “Філософія права” можна провести у вигляді практичного семінару-конференції, запросивши на заняття працівника правоохоронних органів. А тему “Людина як предмет філософського аналізу” можна провести у вигляді науково-практичного семінару-конференції.

Висновки. Отже, головна перевага інтерактивних форм навчання полягає не тільки в набутті певних теоретичних знань, практичних умінь і навичок, але й в активному впливові на особистість, на здатність ухвалювати аргументовані рішення і відповідати за них. Інтерактивні форми навчання унеможливають одноманітність навчального процесу, посилюють інтерес, розвивають творче, продуктивне мислення, поліпшують міжособистісні відносини, на практиці втілюють єдність навчання і виховання молоді.

Перспективою цього питання є продовження і систематизація досліджень для створення більш ефективної системи новітніх педагогічних технологій навчання студентів у вищих навчальних закладах.

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко В., Високі педагогічні технології / В. Андрущенко, В. Олексенко // Вища освіта України. – 2007. – № 2. – С. 70 – 76.
2. Бугрій О. Сутність поняття “педагогічні технології” / О. Бугрій // Вища школа. – 2007. – № 1. – С. 20 – 25.
3. Буряк В. Розвиток професійно-педагогічних якостей у системі безперервної освіти / В. Буряк // Вища школа. – 2005. – № 2. – С. 50 – 57.

4. Доцевич Т. І. Формування психологічної готовності у майбутніх управлінців до соціальної взаємодії у професійній діяльності / Т. І. Доцевич // Наука. Релігія. Суспільство. – 2008. – № 4. – С. 176 – 180.

5. Еш С. Методологічні підходи до використання новітніх технологій у процесі вивчення фінансових дисциплін / С. Еш // Вища школа. – 2008. – № 8. – С. 60 – 70.

6. Курмишева Н. Дискусія і диспут як засоби формування професійних умінь / Н. Курмишева // Вища школа. – 2007. – № 1. – С. 26 – 32.

7. Еш С. Методологічні підходи до використання новітніх технологій у процесі вивчення фінансових дисциплін / С. Еш // Вища школа. – 2008. – № 8. – С. 60 – 70.

8. Философский энциклопедический словарь / [ред.-сост. Е. Ф. Губский, Г. В. Кораблева, В. А. Лутченко]. – М. : ИНФРА-М, 1997. – 576 с.

УДК 376.352:372

Дегтяренко Т.М.

Сумський державний педагогічний
університет ім. А.С. Макаренка

ПЛАНУВАННЯ ОБСЯГУ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ КОРЕКЦІЙНО-РЕАБІЛІТАЦІЙНОЇ ДОПОМОГИ ДІТЯМ ІЗ ПСИХОФІЗИЧНИМИ ПОРУШЕННЯМИ

У статті зроблена спроба виявити основні інструменти планування й прогнозування підготовки кадрів для спеціальної освіти в сучасних умовах. Підготовка кадрів відповідно до потреб регіону забезпечить інтенсифікацію, ефективність та якість корекційно-реабілітаційного супроводу розвитку дітей із психофізичними порушеннями.

В статье сделана попытка выявить основные инструменты планирования и прогнозирования подготовки кадров для специального образования в современных условиях. Подготовка кадров соответственно потребностям региона обеспечит интенсификацию, эффективность и качество коррекционно-реабилитационного сопровождения развития детей с психофизическими нарушениями.

In article attempt to reveal the basic tools of planning and forecasting of a professional training for the special education in modern conditions is made. A professional training according to requirements of region will provide an intensification, efficiency and quality of correctional-rehabilitation support of development of children with psychophysical disfunctions.

Постановка проблеми. У світлі глобалізаційних чинників та сучасних реформувань спеціальної освіти, що відбуваються в Україні, першочергового значення набувають відповіді на питання про те, якими методами домогтися світового рівня якості корекційно-реабілітаційної допомоги дітям із психофізичними порушеннями, забезпечити її ефективність та інтенсифікацію.

Розвинені країни завжди починали реформування через підготовку фахівців високого ґатунку. В європейських країнах і США 95-98% педагогів, які працюють у системі спеціальної освіти, закінчують відповідні навчальні заклади [3, 8]. Водночас, вивчення питання забезпеченості кадрами системи спеціальної