

# ІНТЕРАКТИВНІ МЕТОДИ НАВЧАННЯ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

О.С. ВОЛЯРСЬКА

Україна, м. Запоріжжя, Комунальний заклад «Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти» Запорізької обласної ради

Світовий досвід показує, що однією з закономірностей оновлення суспільства й продуктивного функціонування ринкової економіки є організація освіти на науковій основі, зростання пріоритету професійної підготовки в системі суспільних цінностей. Згідно з державною національною програмою «Освіта (Україна XXI століття)» освіта має орієнтуватися на створення життєздатної системи неперервного навчання.

Використання особистісно-орієнтованих технологій у підвищенні кваліфікації керівників освіти, на нашу думку, допоможе їм подолати частину ускладнень у власній професійній діяльності, скласти індивідуальну програму самоосвіти, втілити цілеспрямований пошук професійно значущої інформації в міжкурсовий період.

В процесі навчання керівників закладів освіти слід використовувати такі інтерактивні техніки: заповнення робочих листків; аналіз управлінських (професійних) ситуацій; «мозкові штурми»; дискусії з «відкритим кінцем»; ділові ігри; метод комп'ютерної підтримки; соціально-психологічні тренінги.

Робочі листки передбачають завдання, виконання яких орієнтоване на активне включення механізмів рефлексії особистості стосовно власних індивідуально-психологічних особливостей або особливостей інших людей. Крім того, це можуть бути завдання, спрямовані на актуалізацію й аналіз учасниками занять тих понять, що становлять основу. Варто наголосити, що у вітчизняній традиційній системі професійної освіти орієнтація на використання механізмів рефлексії практично відсутня. Особливість такої техніки заповнення робочих листків полягає в тому, що вона забезпечує «активну взаємодію учасника заняття із самим собою» [2].

Л.М. Карамушка відзначала, що суть такої інтерактивної техніки, як аналіз управлінських (професійних) ситуацій, полягає в тому, що учасники заняття в процесі сумісної групової діяльності наводять приклади проблемних управлінських або професійних ситуацій, які описуються й аналізуються за таким планом:

- 1) зміст ситуації;
- 2) аналіз складності та значимості ситуації в умовах конкретної організації;
- 3) опис рішення, яке було прийняте учасниками для вирішення проблеми;
- 4) аргументації з приводу прийнятого саме такого рішення, а не інакшого;

5) встановлення до яких результатів (позитивних чи негативних) призвело такс розв'язання ситуації;

б) аналіз вирішення ситуації іншим чином [2].

Слід зазначити, що управлінські ситуації могли бути заздалегідь підготовлені керівником заняття або запропоновані слухачами, зважаючи на їх інтереси та досвід ділового спілкування.

Т.М. Хлебнікова відзначала, що ділові ігри як метод організації навчання відносяться до категорії найскладніших форм групової роботи. Використовування ділових ігор при підготовці керівників дає можливість для обміну думками, виявлення розбіжності в інтерпретації тих чи інших теоретичних ідей, та передбачає удосконалення управлінської компетенції на міжособистісному рівні [3].

Вітчизняним педагогом Л.В. Васильченко зазначалося, що під діловою грою розуміють особливу форму сумісної діяльності викладача і слухачів в умовних обставинах, спрямовану на відтворення змісту і умов професійної діяльності керівників закладів освіти [1].

Головним є те, що у діловій грі за допомогою знакових засобів (мова, графік, таблиця, документ тощо) відтворюється предметний і соціально-психологічний зміст професійної діяльності, імітується поведінка учасників гри за певними правилами, які віддзеркалюють умови і динаміку реальної професійної обстановки.

Мозковий штурм – метод групового навчання і стимулювання пізнавальної активності, заснований на процесі спільного вирішення проблем у ході спеціально організованої дискусії.

Цей метод є одним із ефективних засобів розв'язання творчих завдань у курсовому навчанні, оскільки ґрунтується на психологічному ефекті ланцюжкової реакції ідей, активізації інтелектуальної активності учасників.

Викладач пропонує слухачам спільно вивести те або інше правило, комплекс вимог або закономірність процесу, явища. Він спирається на досвід і знання аудиторії. Внесені пропозиції уточнюються та доповнюються. І цим самим викладач підводить теоретичну базу під колективний досвід, систематизує його і «повертає» вже у вигляді «спільно виробленої» тези.

Метод комп'ютерної підтримки в управлінській освіті широко використовується у таких напрямках:

1) одержання інформації про літературу як психолого-педагогічних дисциплін, так і з управління;

- 2) доповнення занять комп'ютерною інформацією про нові прогресивні педагогічні та управлінські технології, способи перетворювальної діяльності тощо;
- 3) застосування комп'ютерних методів профдіагностування та профконсультування;
- 4) створення та використання у навчальному процесі мультимедійних матеріалів, електронних підручників;
- 5) одержання необхідної інформації через мережу Internet;
- 6) проведення комп'ютерних ділових, профорієнтаційних, розвивальних ігор;
- 7) застосування комп'ютера для контролю та самоконтролю знань учнів тощо;
- 8) застосування комп'ютера для організації навчально-виховного процесу у закладі освіти та ведення шкільної документації.

Комп'ютерна підтримка дає можливість: отримувати різноманітний ілюстративно-інформаційний матеріал високого рівня якості; засвоювати той чи інший матеріал в індивідуальному темпі сприйняття; залучати всіх до навчання; підтримувати підвищений інтерес до придбання нових знань.

Основне призначення дискусії «з відкритим кінцем» — виявити наявні, часом зовсім протилежні позиції менеджерів або персоналу щодо тієї чи іншої проблеми та сформувані толерантні установки стосовно цих позицій. На відміну від так званої дискусії «з закритим кінцем», спрямованої на аналіз тієї чи іншої проблеми та виведення чітких висновків, дискусія з «відкритим» кінцем, навпаки передбачає виявлення різноманітних точок зору з однієї і тієї самої проблеми, а отже, показує складність даної проблеми та вплив на її розуміння й осмислення індивідуально-психологічних та соціально-психологічних характеристик учасників управлінської взаємодії.

Соціально-психологічний тренінг розглядається як метод психологічного впливу на особистість з метою навчання, розвитку професійно важливих якостей і властивостей, особистісних характеристик. До основних функцій тренінгу відносять перетворювальну, коригуючу, профілактичну й адаптаційну.

Загальні цілі соціально-психологічного знання конкретизуються в таких психолого-педагогічних аспектах: опанування певних психолого-педагогічними знань; корекція і формування соціально-психологічних умінь та навичок учасників тренінгу; розвиток здібності адекватного та повного пізнання себе й інших; навчання індивідуалізованих прийомів міжособистісного спілкування.

Зазначимо, що тренінг настільки актуалізує традиційні мотиви до навчання, що воно успішно відбувається без зовнішніх примусових засобів; тобто відсутні схвалення і покарання, оцінні судження, поради, критика, а також формальна стимуляція у вигляді нагороди. У процесі тренінгу повинен бути відсутній шаблон, «рамка», під яку

«підганялася» б особистість. Метою процесу навчання є отримання слухачами індивідуально значущих результатів.

Висновок. Найбільшого ефекту у використанні розглянутих методів навчання можна досягти за умови комплексного і системного підходу до їх вибору відповідно до конкретних завдань управлінської підготовки керівників. Системність добору визначених методів навчання базується на тому, що кожний із них, з одного боку, дозволяє вирішувати конкретне завдання у навчальному процесі, а з іншого боку, доповнює собою інші методи. Правильний вибір місця і часу застосування того або іншого методу, форми проведення занять дає можливість досягти сукупного навчального ефекту, глибокого оволодіння знаннями і вміннями, розширити світогляд і, як наслідок, формувати управлінську компетентність керівників закладів освіти.

#### Література:

1. Васильченко Л. Управлінська культура керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти / Л. Васильченко [Електронний ресурс] // Освіта.ua (Вид-во «Плеяди»), 2008. – Режим доступу: <http://osvita.ua/school/manage/1181/>.

2. Технології роботи організаційних психологів: Навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / [За наук. ред. Л.М. Карамушки]. — К.: Фірма «ІНКОС», 2005. — 366 с.

3. Хлебнікова Т.М. Ділова гра як метод активного навчання педагога / Т.М. Хлебнікова. - Харків: Основа, 2005. - 76 с.

*Надійшло до редакції 11.10.2013 року*