

ІНТЕРАКТИВНЕ НАВЧАННЯ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ ПЕДАГОГА ЯК ПІДГОТОВКА ДО ЗМІН ТЕХНОЛОГІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Савустьяненко Тетяна Лук'янівна

Інститут післядипломної освіти інженерно-педагогічних працівників (м. Донецьк)

Університету менеджменту освіти

Сучасне світове співтовариство потребує появи людей, здатних до самовдосконалення, самовиховання, самоактуалізації. Це знайшло відображення у доповіді ЮНЕСКО "Освіта: прихований скарб", де проголошено, що людина має навчитися:

- пізнавати, тобто оволодівати інструментарієм, необхідним для розуміння того, що відбувається у світі і процес цей має бути активним (активна пізнавальна самореалізація);

- діяти таким чином, щоб робити потрібні зміни у середовищі свого мешкання і процес цей має бути активним і дієвим (діяльнісно-компетентнісна самореалізація);

- жити в суспільстві, беручи участь у всіх видах людської діяльності і процес цей має бути активно-діалоговим і плідним у співпраці з іншими людьми (комунікативна самореалізація).

Разом з тим, по усіх позиціях відзначаються певні проблеми, що веде до пошуку нових освітніх технологій, підходів, методів та прийомів. Одним з найперспективніших напрямків роботи сучасного педагога стало впровадження особистісно орієнтованого навчання, метою якого (на всіх етапах навчання) являється постійне збагачення учнів досвідом творчості, формування механізму самоорганізації та самореалізації їх особистості. "Визнання учня головною дійовою фігурою всього навчально-виховного процесу і є, на нашу думку, особистісно-орієнтованим навчанням" (І.С. Якиманська). Але, щоб зробити учня суб'єктом освітнього процесу, необхідно змінити всю технологію цього процесу.

Перш за все педагогічний працівник має виходити з певних похідних які, на нашу думку, забезпечують перспективність особистісно-орієнтованого навчання, а саме:

- організація діалогового спілкування в системах «педагог–учень», «учень–учень», «учень–учні», «педагог–учні» на основі взаєморозуміння, взаємоприйняття і взаємовизнання, відзначимо, що у педагогічній практиці найліпше сприяють цьому інтерактивні методи навчання;

- розробка методичного забезпечення (методичний супровід навчання) що має ґрунтуватися на діалогічному підході, який визначає суб'єкт-суб'єктну взаємодію учасників педагогічного процесу, їх самоактуалізацію і самоорієнтацію, що і ставить учня і педагога в особистісно рівноправну позицію;

– залучення учня до спільної продуктивної праці в навчально-виховному процесі, що і дає дитині можливість бути суб'єктом навчальної діяльності і сприяє практичній реалізації її прагнення до саморозвитку, самоствердження.

Для успішної реалізації зазначених підходів педагогічний працівник має:

– використовувати засади теорії оптимізації педагогічного процесу (Ю.К. Бабанський, М.М. Поташник);

– впроваджувати інноваційні методи та технології навчання (В. Гузеєв, А. Гін, О. Пошетун, Л. Пироженко, А. Фасоля);

– застосовувати системний, особистісно-зорієнтований та діяльнісний підходи до побудови дидактичних процесів.

Обсяг задач і об'єм роботи, які стоять перед педагогом досить великі і тому викликають певний опір з боку педагогічного працівника. У кращому випадку в навчальному процесі використовуються елементи інноваційних технологій, зокрема інтерактивних. Системний підхід до цього процесу ми спостерігали лише в окремих педагогічних працівників.

Одним із перших кроків на шляху до нових технологій може бути перебудова механізмів педагогічної взаємодії (впровадження інтерактивного навчання). У науковій психолого-педагогічній літературі останніх років (Ш.А. Амонашвілі, Г.С. Костюк, К. Роджерс, В.О. Сухомлинський та ін.) особлива увага приділяється дослідженню умінь педагога налагодити конструктивне співробітництво в освітньому процесі.

У системі післядипломної педагогічної освіти навчання має бути спрямованим на досягнення практичного результату – розвитку професіоналізму педагогічного працівника. Ми вважаємо, що це можливо за умов врахування таких факторів, як те, що доросла людина - суб'єкт навчальної діяльності і характеризується здатністю самостійно ставити мету та завдання, обирати способи їх досягнення, будувати плани та програми, здійснювати самоконтроль, займати активну життєву позицію, активно формувати, спрямовувати й регулювати свою діяльність. Разом з тим як доросла людина педагогічний працівник відзначається:

– стереотипом особистісної поведінки, що дає консервативне сприйняття світу і оточуючих, шаблонну взаємодію в соціумі, прагматично-вибірковий підхід сприйняття нових тенденцій взаємовідносин;

– стереотипом професійної поведінки, що приводить до абсолютизації власного досвіду викладання, неприйняття нововведень як у змістовній, так і в технологічній частині навчально-виховного процесу, критичного ставлення до самоосвіти як основної форми підвищення професійної компетентності, прагматично-вибіркового підходу до сприйняття нових тенденцій взаємовідносин у професійній діяльності;

– мотиваційно-потребностним аспектом у навчанні, який полягає в отриманні саме практичної орієнтації навчальних занять в системі післядипломної освіти, що можуть дати готові шаблонні штампи до

використання у професійній діяльності, які можуть бути застосовані без особливої зміни особистого стереотипу або поступово направлятимуть його в динамічне русло змін.

Викладач курсів повинен виявити можливості слухача відкривати, розробляти, вдосконалювати і застосувати властиві лише йому підходи до навчання і дати йому змогу творити. «Післядипломна педагогічна освіта має забезпечувати створення таких умов, за яких кожен педагогічний і науково-педагогічний працівник мав би реальні можливості для того, щоб вільно рухатися у цивілізаційному освітньому просторі й на засадах інтелектуальної чесності самореалізуватися як особистість, фахівець і носій національних освітніх цінностей. «... Мобільність особистості – це також утвердження свободи переконань й інтелектуального самовираження, права на вільні наукові інтерпретації та на сумнів і помилку як корисні результати наукових досліджень» [1]. Виходячи з цих положень, ми надавали слухачам повну свободу вибору власної продуктивної діяльності, а також щодо реалізації власного вектору навчання.

Крім того, ми визначились:

– з особливо важливими підходами в системі післядипломної освіти педагогічних працівників (емоційний клімат занять та комфортність їх проведення для всіх учасників навчального процесу, насиченість можливими формами діяльності, усвідомлення результатів навчального процесу, переваги прогностичного підходу і цілеполягання, впровадження інноваційних технологій, зокрема інтерактивного навчання, прогнозована проекція набутого досвіду у власну педагогічну діяльність);

– з роллю викладача у системі післядипломної освіти як фасилітатора навчальної діяльності в діалоговому полі спілкування на умовах активізації, самостійної творчої діяльності і з орієнтацією на проекцію набутого досвіду в практичній діяльності.

Використовуючи інноваційне навчання [7], ми переходимо від організаційних форм і методів до творчої імпровізації викладача та майстра виробничого навчання. Успішність виконання ролі фасилітатора визначається тим, наскільки учасники навчання здатні самостійно визначати завдання, потрібні для досягнення мети навчання, і знаходити шляхи їх вирішення. А те, що слухач може впровадити свій підхід на практиці (практична частина підсумкової випускної роботи показує активність слухача в цьому напрямку) та подивитися на реакцію учнів, має велике значення, адже ніщо так не спонукає творчу людину, як позитивний результат роботи, а негативний – має не викликати апатію, а спонукати до нових пошуків.

Інтерактивний підхід у підготовці викладача спецдисциплін та майстра виробничого навчання – це активна діяльність сторін навчального процесу. Слухачам необхідно не лише слухати, а обговорювати, брати участь у розв'язанні проблем, спостерігати, практикуватися й отримувати зворотний зв'язок (діяльнісний підхід). Тобто, викладач і майстер виробничого навчання опиняються в епіцентрі навчально-виховного процесу (технологія повного занурення), створюючи інформаційно-діяльнісне поле при

діалогічному спілкуванні (інтерактивний підхід). І якщо основна задача інтерактивної технології навчитися взаємодії і спілкуванню, то засобами вирішення даної задачі виступають методи активізації навчальної діяльності.

Ми перевели більшість форм роботи в навчальному процесі в активне поле (це означає обов'язкове обговорення результатів роботи). Найпростішою формою роботи зі слухачами стало засвоєння нетрадиційного використання тестових завдань, при цьому вони отримують завдання з педагогіки та психології, але пізніше мають скласти тести з власної дисципліни, застосувати при викладанні й повідомити результати.

1) *Навчально-контролюючі тести* використовуються для навчання і самоконтролю, а також проміжного контролю та підсумкового контролю.

2) *Навчальні тести із запрограмованим критерієм успіху* (наявність відповідей, гарантований поріг оцінки від рівня до рівня):

- *просте завдання* – слід скласти логічне за змістом повідомлення. Тестові завдання у кожного свої (індивідуальний підхід). Потім викладач ставить запитання, а слухачі мають відповісти на них, використовуючи наявний матеріал. В інтерактивному полі обговорення йде з одного питання між групою осіб, які це питання вивчали, а до них приєднуються інші, як варіант – викладач ставить питання, обговорення йде в групах або фронтально, а роль експертів виконує та група, яка це питання вивчала;

- *ускладнене завдання 1 рівня* – проявляється через те, що дається завдання об'єднатися в групи за схожими питанням і вже групою скласти коротку доповідь, або знайти логічне доповнення і виступати по черзі. Перша група, яка так працює, виконує роль показника алгоритму роботи, її члени не мають обмежень у часі для презентації результатів роботи. Слухачі й викладач коментує позитивні знахідки, виправляє помилки. Наступні групи мають внести корективи у свою презентацію (1-2 хв.) і витратити на неї значно менший час (розвиток можливостей до імпровізації);

- *ускладнене завдання 2 рівня* пропонується для тих, хто виконав завдання швидко (диференційований підхід), використовується подібний або той же тест, але без відповідей у клітинах, потім самоперевірка чи взаємоперевірка з обговоренням;

- *ускладнене завдання 3 рівня* – тестова таблиця не має навіть підстрочних відповідей, само - взаємоперевірка з обговоренням.

3) *Ігрові тести* – вони дозволяють організувати групову роботу. Викладач курсів має порівняльну таблицю, наприклад, традиційного та нетрадиційного викладання, заповнену повністю (служить для самоперевірки), у якій позначена і вартість кожного питання (разом 12 балів), таку ж основу, але з вільними клітинами, які слід заповнити, і картки з відповідями. Тобто в основі лежить той же тест (навчальний тест із самоперевіркою), але в іншому вигляді.

4) *Самостійне складання тестових завдань з педагогіки та психології*. Форми роботи – індивідуальна, в парах, опонування тощо. Пізніше: презентація, аналіз, самооцінювання.

5) *Самостійне складання тестових завдань з власної дисципліни, визначення оцінювання, планування застосування їх на уроках. Обговорення з колегами.*

Після роботи з тестовими вправами викладачі використовували різноманітні форми роботи з ними на заняттях з учнями (експериментально-прикладна частина курсів підвищення кваліфікації). Виявилось, що ця форма роботи досить цікава. Позитивним є той факт, що викладачі розширювали поле експерименту й запроваджували додаткові форми роботи без завдання викладача курсів (ці прояви наочно показували включення творчої самоактивації слухачів). За їх даними, учні також жваво включалися у цю роботу, при цьому зростала глибина опанування матеріалом.

Структурування матеріалу (формування релізерів) – це одна з форм подачі матеріалу, що дозволяє вкрай зменшити обсяг тексту, який слід запам'ятати. На практичних роботах виконуються завдання щодо складання структурно-логічної схеми, потім йде робота з ними у групах.

Аналіз ситуаційних вправ полягає в тому, що під час заняття викладачем або слухачами створюються конкретні проблемні ситуації із професійної практики, які необхідно проаналізувати і прийняти оптимальне групове рішення.

Рольова гра – ефективна навчальна технологія, за допомогою якої можна набути досвіду використання певних навичок у ігровій ситуації, проаналізувати альтернативні способи дій, ідеї, запропоновані для виконання завдання, відпрацювати певні види поведінки до застосування їх у реальному житті, набути впевненості у своїх силах під час практичних дій або репетиції певної події, додати до навчального процесу елемент розваги, забезпечити позитивний емоційний фон заняття.

Використання алгоритму дій допомагає залучити тих, хто навчається до самонавчання чи взаємонавчання за наявності певної алгоритмічності в роботі.

Ділові ігри – це один із ефективних методів навчання. Ділові ігри для слухачів курсів виконують кілька функцій. Вони служать для засвоєння матеріалу курсу, демонструють, як варіює гра щодо наповненості ролей, як народжуються ідеї та отримується результат, який навіть викладач міг не спрогнозувати, а головне можливістю й необхідністю самоорганізації колективної пізнавальної діяльності до початку гри й процесом участі в ній, активною участю в аналізі ситуації, збиранні, оцінюванні й аналізі інформації для прийняття рішень; виконанням необхідних процедур щодо прийняття й реалізації спільних та індивідуальних рішень; участю в заключній дискусії, спрямованій на оцінку прийнятих рішень і процесу самої гри.

Виходячи з певної складності організації уроку з використанням інтерактивних технологій, необхідна підготовка педагогічного працівника, яка буде полягати в наданні йому теоретичних знань із цього питання та можливості опрацювання їх у практичній діяльності. Можливість навчатися в інтерактивному полі дає досвід навчання, а обговорення позитивних і

негативних сторін інтерактивної технології підсилює професійну компетентність педагогічних працівників.

Інтерактивні методи навчання є частиною особистісно-орієнтованого навчання, оскільки сприяють соціалізації особистості, усвідомлення себе як частини колективу, своєї ролі і потенціалу. Повне засвоєння педагогічним працівником інтерактивного методу навчання і впровадження його у власну професійну діяльність є значним кроком педагога до застосування засад особистісного навчання, що важливо адже дослідження показують, що більшість педагогічних працівників знаходяться на позиції командно-дисциплінарної моделі навчання.

Можливість доповнення професійної освіти в галузі нових педагогічних ідей, тенденцій розвитку освіти, технологій проведення занять педагоги отримують на курсах підвищення кваліфікації та в міжкурсовий період під час відвідування семінарів, консультацій тощо.

Література

1. Бик А. С. Модернізація післядипломної педагогічної освіти: методологічний дискурс // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи: VI Всеукраїнська науково-практична конференція, 20 листопада 2003 р. – 1 грудня 2004 р.: <http://core.radio.gu.net>, відправлено - 26 травня 2004, прочитано - 15 січня 2005.
2. Дзюба Т. Самоменеджмент: уміння вчителя керувати часом // Шлях освіти. – 2003. – № 2. – С. 32-37.
4. Лозова В. Стратегічні питання сучасної дидактики // Шлях освіти. – № 2. – 2003. – С. 11-14.
5. Никулина А. С., Шацкая Р. М. Активные формы и методы обучения и их применение в учебном процессе школ и профессионально-технических учебных заведений: Учебно-методическое пособие. – Донецк: ДИПО ИПР, 2002.
6. Савустьяненко Т. Л. Методичний менеджмент як запорука якості освіти в умовах особистісно-орієнтованого навчання // Імідж сучасного педагога. – 2004. – № 10. – С. 38-44.
7. Савустьяненко Т. Структурування як самонаповнений інтегрований організаційно-стимулюючий засіб при організації навчального процесу / Зб. наук. праць Полтавського педуніверситету ім. В.Г.Короленка, - Серія "Педагогічні науки". – Випуск 6 (33).- Полтава, 2006. - С.69-74.
8. Савустьяненко Т. Самоактуалізація слухача на курсах підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ в особистісно орієнтованому полі // Педагогіка і психологія професійної освіти. – Львів. - №6 (листопад–грудень) 2006. – С. 65-71.
9. Савустьяненко Т. Взаємозв'язок діяльнісного й інформаційного поля в навчально-виховному процесі // Імідж сучасного педагога. – 2006. - № 9-10. – С. 75-78.