

3. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; головн. Ред.: В.Г.Кремень. – К.: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
4. Ільїн В.В. Еліта пост економічного суспільства: суперечності і перспективи// В.В.Ільїн / Еліта, обдарованість, людиноцентризм / Матеріали міжнародної наукової конференції 26 лютого 2010 р. – К.: Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2010. – С. 8 -12.
5. Кремень В.Г.Інтелектуальна еліта в контексті людиноцентризму // В.Г.Кремень / Еліта, обдарованість, людиноцентризм / Матеріали міжнародної наукової конференції 26 лютого 2010 р. – К.: Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2010. – С. 4-8.
6. Кремень В.Г. Філософія національної ідеї: Людина. Освіта. Соціум ІІ В.Г.Кремень. – Вид. переробл. – К.: Грамота, 2010. – 576 с.
7. Левада Ю.А. Элитарные структуры в советской и постсоветской ситуации // Общественные науки и современность. – 2007. – № 6. – С. 5-15.
8. Пролеєв С.В. Навіщо еліта?// С.В.Пролеєв/Еліта, обдарованість, людино центризм// Матеріали міжнародної наукової конференції 26 лютого 2010 р. – К.: Ін-т обдарованої дитини НАПН України, 2010. – С. 13-15.
9. Попович М. Григорій Сковорода: філософія свободи // Мирослав Попович / Худож. оформ. О.Білецького. – К. : Майстерня Білецьких, 2007. – 256с.
10. Роменець А.В. Ідея самопізнання і смислу людського життя у творчості Г.С.Сковороди // Сковорода Григорій: дослідження, розвідки, матеріали: Зб. наук. праць / АН України, Ін-т філософії.— К.: Наукова думка, 1992.— С. 8-18.
11. Сковорода Г. Повне зібрання творів у двох томах // Г. Сковорода. – К.: «Наукова думка», 1973. – Т. 1. – 532 с.
12. Сковорода Г. Повне зібрання творів у двох томах // Г. Сковорода. – К.: «Наукова думка», 1973. – Т. 2. – 576 с.
13. Сухомлинська О.В. Персоналія в історико-педагогічному дискурсі // О.В. Сухомлинська / Сухомлинська О.В. Історико-педагогічний процес: нові підходи до загальних проблем. – К.: А.П.Н., 2003. – С. 36-46.
14. Ткаченко Л.І. Г.С.Сковорода і Києво-Могилянська академія: освітньо-педагогічні традиції // Неперервна педагогічна освіта: сучасні парадигми та технології їх реалізації: Матеріали виїзн. засід. наукової школи з проблем творчості і технологій у неперервній професійній освіті (Хмельницький, 14-16 травня 2009 р.): Наукове видання / За ред. С.О.Сисоевої. – Хмельницький, 2009. – С. 291 – 307.
15. Філософський енциклопедичний словник / НАН України, Інститут філософії ім. Г.С.Сковороди / Редкол.: В.І.Шинкарук (голова), С.К.Бистрицький, М.О.Булатов та ін. – К.: Абрис, 2002. – 746 с
16. Філософський словник соціальних термінів / Під заг. ред. В.П.Андрущенка. – К.– Харків: ТОВ «Корвін», 2002. – 671 с.

УДК 378.147

Товканець Г.В.

Мукачівський державний університет, м. Мукачево

ІНТЕРАКТИВНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ФОРМУВАННІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

В статті розглядаються питання застосування інтерактивних технологій у формуванні творчої особистості майбутнього фахівця. Зосереджено увагу на інтерактивних методах: кейс-метод, ділова гра, тренінги. Визначено їх особливості та роль у творчому підході до формування професіоналізму та креативності особистості.

Ключові слова: *інтерактивні технології, кейс-метод, ділова гра, тренінг, творчий процес, творча уява, творче мислення.*

В статье рассматриваются вопросы применения интерактивных технологий в формировании творческой личности будущего специалиста. Сосредоточено внимание на интерактивных методах: кейс-метод, деловая игра, тренинги. Определены их особенности и роль в творческом подходе к формированию профессионализма и креативности личности.

Ключевые слова: *интерактивные технологии, кейс-метод, деловая игра, тренинг, творческий процесс, творческое воображение, творческое мышление.*

The article deals with the use of interactive technologies in shaping the creative personality of the future specialist. Concentrated on interactive methods: case method, business game training. Determine their characteristics

and role in the creative approach to building the professionalism and creativity of the individual.

Key words: *interactive technology, case method, business games, training, creative process, creative imagination, creative thinking.*

Гострої актуальності на сучасному етапі оновлення освіти, що характеризується акцентуацією на вихованні творчої особистості, забезпеченні життєздатності як головної людської якості, набуває проблема переорієнтації всіх ланок освіти на формування професійної компетентності, готовності доцільно та творчо застосовувати знання в різних життєвих ситуаціях. Важливим елементом сучасної фахової підготовки є не тільки формування вмінь та навичок, необхідних фахівцю з даної професії, озброєння знаннями щодо певної галузі, але й розвиток творчих здібностей, здатності до творчого мислення. Це означає, що людина повинна вміти шукати, винаходити й створювати щось таке, що не зустрічалося в минулому досвіді - індивідуальному або суспільному

Творчість сприяє ефективності будь-якої діяльності суб'єкта, бо вона передбачає цілеспрямовану й напружену роботу інтелекту, яка можлива за умови оволодіння мислительними операціями (аналіз, синтез, абстрагування, конкретизація, порівняння, співставлення, узагальнення та ін.), що сприяють розвитку творчого самостійного мислення; сформованості таких якостей знань як гнучкість, оперативність, міцність, дієвість та інші, які забезпечують розвиненість творчих особистісних якостей (рішучості, ініціативності, готовності до ризику, допитливості, оригінальності, сміливості розуму, ерудованості тощо); здатності створювати й конструювати нові поняття, ідеї, проекти на основі та з використанням накопичених знань, приймати оригінальні й нестандартні рішення, бачити об'єкт або явище у всій різноманітності його сторін.

Розумовий творчий процес повинен характеризуватися особливими чинниками, серед яких окреме місце належить інтелектуальній інтуїції. Її слід розглядати як механізм вирішення завдань, які вимагають креативного підходу, якщо подібне завдання не може бути розв'язане шляхом логічних висновків. Така ситуація виникає тоді, коли для розв'язання творчих завдань у студентів недостатньо знань. Наукова інтуїція тісно пов'язана з творчим уявленням. Розвиток творчого уявлення - це необхідний елемент формування творчих здібностей фахівців. Під творчим уявленням, у межах навчального процесу, розуміємо розробку нової оригінальної моделі об'єкту або процесу які невідомі даному студенту.

У відповідності до таких умов виникає необхідність перетворення вузівської традиційної навчальної системи на якісно нову із застосуванням новітніх підходів, які базуються на міжособистісній взаємодії.

В процесі розвитку творчих здібностей студентів необхідно уважно стежити за розумним співвідношенням розвитку логічного та творчого (інтуїтивного) підходів при розв'язуванні дослідницьких завдань. Спираючись тільки на логічне мислення неможливо сформулювати фахівця здатного до творчого вирішення проблем. Інтуїцію, навички подолання інертності мислення слід формувати за допомогою системи спеціально створених методик. Формування творчого ставлення до засвоєння професійних знань як керований процес залежить від доцільно обраної технології, яка забезпечує розвиток знань, умінь і навичок, накопичення початкового творчого досвіду професійної діяльності. Таким на сучасному етапі виступають інтерактивні технології.

Проблеми формування творчої особистості та застосування інтерактивних технологій були предметом розгляду і вітчизняних і зарубіжних науковців. Так, поряд з класифікаціями методів навчання, які відображають певну окрему сторону чи завдання навчально-виховного процесу, що розглядаються Галузінським В.М., Євтухом М.Б., Ярмаченком М.Д. розглядаються і бінарні класифікації. «Класифікація» методів навчання, що ґрунтується на двох істотних ознаках як обов'язкових структурних властивостях методів" була обґрунтована Алексюком А.М. [1;175].

На нашу думку, проблема застосування інтерактивних технологій у процесі формування творчої особистості майбутнього фахівця в сучасних умовах потребує додаткових досліджень. Це і зумовило предмет нашого дослідження.

Мета статті: визначити місце і роль інтерактивних технологій у формуванні творчої особистості майбутнього фахівця в сучасних умовах.

Відзначимо, що інтерактивні технології – це методи активізації творчої та пізнавальної діяльності учасників навчально-виховного процесу, в якому виділяються два важливі елементи: активність і співпраця. Інтерактивні методи сприяють формуванню насамперед певних параметрів творчості, які американський психолог Е. П. Торренс [11] виділив як творчу продуктивність (здатність до висунування великої кількості ідей за одиницю часу); оригінальність (здатність придумати унікальні, нові ідеї, які можуть здивувати); гнучкість (здатність до всебічного розгляду предмету, здібність урахувувати при прийнятті рішень різні обставини: економічні, географічні, політичні, особистісні, медичні, національні); деталізацію (здатність працювати над ідеєю – «шліфувати» ідею, стільки, скільки потрібно для надання їй лоску, закінченості форми (або незакінченості та нескінченості).

П. Шевчука серед методів інтерактивних технологій виокремив імітаційні та неімітаційні, ігрові та неігрові, візуалізована лекція, дискусія, метод мозкового штурму, кейс-метод, ділові ігри, тренінги [7].

В контексті формування творчої особистості майбутнього спеціаліста, на нашу думку, актуальними в сучасних умовах є кейс-метод, метод ділової гри та тренінги, які є найбільш наближеними до реальних

виробничих ситуацій.

Кейс-метод – це метод інтерактивного навчання, суть якого полягає в ініціюванні самостійного вивчення ситуацій студентами, формуванні їх власного бачення проблем та їх вирішенні, виробленню вміння дискутувати і обговорювати ситуацію між студентами та викладачами. У ході розбору ситуацій студенти вчаться діяти в «команді», проводити аналіз і приймати управлінські рішення.

Концептуальність ідеї кейс-методу полягає в наступному [6]:

1. Отримання знань з дисциплін, істина в яких плюралістична, тобто немає однозначної відповіді на поставлене питання, а є кілька відповідей, які різні за ступенем істинності.

2. Вироблення знань, а не оволодіння готовими знаннями, співтворчість студента і викладача, що створює атмосферу демократичності в процесі отримання знань.

3. Результат застосування методу - не тільки знання, а й навички професійної діяльності.

4. Розробка моделі конкретної ситуації, що відбувається в реальному житті, і відображає комплекс знань і практичних навичок, які студентам потрібно отримати; при цьому викладач виступає в ролі ведучого, що генерує питання, фіксує відповіді та підтримує дискусію.

5. Спрямованість на розвиток системи цінностей студентів, професійних позицій, життєвих установок, своєрідного професійного світогляду.

Умовами ефективності кейс-методу є: чіткість визначеної та сформульованої мети створення; відповідність рівня складності; ілюстрування декількох аспектів реальної ситуації; актуальність проблеми; ілюстрація типових ситуацій; спрямування на розвиток аналітичного мислення; створення дискусійної ситуації; наявність кількох рішень.

Підготовки кейса може мати поетапну систему [8], алгоритм якої буде наступний :

1. Визначення мети створення кейса.

2. Ідентифікація відповідної мети конкретної реальної ситуації.

3. Проведення попередньої роботи з пошуку джерел інформації для кейсу. Джерелами інформації для кейсів можуть бути різні телевізійні програми, документальні фільми, кіно; журнальні статті, газетні публікації, звіти; Internet ресурси. Інформацію можна також почерпнути з реальних педагогічних ситуацій.

4. Збір інформації і даних для кейса при використанні різних джерел, включаючи контакти з різними освітніми установами та підготовка первинного варіанту подання матеріалу в кейсі, що включає макетування, компонування матеріалу, визначення форми його подачі (письмовий, відео тощо).

5. У разі якщо інформація містить дані по конкретній освітній установі необхідне одержання дозволу на використання матеріалу для підготовки кейсу.

6. Обговорення кейса із залученням для цього як можна більш широкої аудиторії і отримання експертної оцінки колег перед його апробацією. Результатом такої оцінки може бути внесення необхідних змін і та удосконалення змісту кейса.

7. Підготовка методичних рекомендацій з використання кейсу. Розробка завдання для учасників і можливих питань для ведення дискусії і презентації кейсу, опис передбачуваних дій на занятті в момент обговорення кейсу.

Педагогічна цінність кейс-методу полягає у формуванні самостійного вивчення ситуацій студентами, їх власного бачення проблем та їх вирішенні, виробленню вміння дискутувати і обговорювати ситуацію зі своїми студентами та викладачами.

Будучи інтерактивним методом навчання, кейс-метод завойовує позитивне ставлення з боку студентів, забезпечуючи освоєння теоретичних положень та оволодіння практичним використанням матеріалу; він впливає на професіоналізацію студентів, сприяє їх дорослішання, формує інтерес та позитивну мотивацію до навчання. Одночасно метод кейс-метод виступає і як спосіб мислення викладача, його особлива система, дозволяє по-іншому думати і діяти, оновлювати творчий потенціал.

Зауважимо, що приклад, взятий з реального життя, має бути не просто правдивим описом подій, а єдиним інформаційним комплексом, що дозволяє зрозуміти ситуацію.

Умовами ефективності кейс-методу є:

-чіткість визначеної та сформульованої мети створення;

-відповідність рівня складності;

-ілюстрування декількох аспектів реальної ситуації;

-актуальність проблеми;

-ілюстрація типових ситуацій;

-спрямування на розвиток аналітичного мислення;

-створення дискусійної ситуації;

-наявність кількох рішень.

Для досягнення освітнього ефекту будь-яка ситуація, представлена в кейсі, обов'язково повинна містити в собі проблему, яку необхідно визначити, описати, а також спробувати знайти причину її виникнення. При цьому бажано, щоб проблема не була явно окресленою, вона повинна бути певною мірою завуальованою, захищеною за описом дії, що відбувається. В поданих матеріалах не може бути дано варіантів рішення, оскільки саме в

КРЕАТИВНА ПЕДАГОГІКА 3

самостійному пошуку цього рішення або рішень і полягає освітній потенціал методу.

Ділова гра – це вид інтерактивних технологій, що реалізують суб'єктно - суб'єктний підхід у навчально-виховному процесі. Ігрова діяльність, як зазначає С.Гончаренко, це різновид активної діяльності людини, під час якої відбувається оволодіння суспільними функціями, відносинами [5,217], де обов'язковими елементами є навчально-творча та виховна компоненти.

Розрізняють два види ділових ігор - імітаційні та рольові [7]. Імітаційні ігри передбачають в основному відтворення ситуацій. Проводяться вони з метою пошуку шляхів поліпшення якості роботи учасників у майбутньому. Рольова гра, на відміну від імітаційної, ґрунтується на умовних для учасників ролях. Це робить її надзвичайно динамічною у колективно-особистісних стосунках. Студенти вчаться працювати в групах. Вважається, що позитивно змінюється діяльність індивіда під впливом присутності інших людей. Заняття у формі ділових ігор дають можливість формувати відчуття належності до групи, виникає бажання встановлювати стосунки з іншими членами групи. Через певний час у групі домінує потреба у прихильності, на перший план виходить питання тісних емоційних зв'язків, партнерства.

Ділова гра – це, як правило, професійна гра. Вона направлена на формування професійних умінь та навичок, що будуть потрібними студентам в трудовій діяльності. Тому в основі самої гри є аналіз професійної діяльності спеціаліста, виявлення типових професійних завдань і розробки на їх основі навчально – виробничих завдань.

За змістом ігрових ситуацій класифікують ігри організаційні, управлінські, педагогічні, соціально-психологічні, за рівнем пізнавальної самостійності – продуктивні, конструктивні, творчі; за метою, яка реалізується в ігровому процесі – виробничі, навчальні, дослідницькі.

В структурі ділової гри потрібно виокремити:

мету;

дійових осіб;

характер ситуації, що моделюється (складання плану, прийом відвідувачів, проведення наради, конференції, семінару, засідання);

характер ігрового процесу (як саме проходить гра: визначення етапів, їх послідовність, визначення дійових осіб і їх функцій, характер оцінки результатів);

забезпечення інструкцій всім учасникам гри;

забезпечення гри матеріалами, літературою, описами;

визначення правил гри;

визначення часу на підготовку та проведення гри.

Розробка ділової гри починається з виявлення навчальних завдань, мети. У зв'язку з цим аналізують професійну діяльність спроектовують її, визначають перспективу. Важливо при цьому ознайомитись з кваліфікаційними характеристиками спеціаліста, визначити його функції, при виконанні яких можуть виникнути конфліктні ситуації. Гра можлива там, де рішення може бути різним, воно не є жорстко зафіксованим, а є можливість вибору.

Зауважимо, що ділова гра – це практична творча групова справа з вироблення оптимальних рішень, застосування методів і прийомів у штучно створених умовах, що відтворюють реальну обстановку. Під час гри в студента виникає мотив, суть якого полягає в тому, щоб успішно виконати взяті на себе роль. Для педагога ж ділова гра стає інструментом виховання, що дає змогу повніше розвивати ініціативу, створювати атмосферу розкритості, самостійності, творчості та умови для саморозвитку. Особливістю ділової гри як форми заняття є те, що вона повинна вирішувати два обов'язкових завдання: навчальне та соціально – професійне. Виходячи з цього і формулюється мета проведення. В залежності від соціально – професійних завдань розподіляються ролі, а в залежності від навчальних – формулюються питання та визначаються напрямки роботи.

Структура заняття, на якому проводиться ділова гра може бути такою:

- інструктаж викладача про проведення гри (мета, зміст, кінцевий - результат, вказівки до проведення, формування ігрових колективів, розподіл ролей);

- вивчення учасниками гри документації, що визначає її зміст та хід (сценарій, правила гри, дидактичний матеріал);

- власне гра (вивчення ситуації, обговорення та прийняття рішень, досягнення мети);

- публічний «захист» запропонованих рішень;

- визначення переможців гри;

- підбиття підсумків та аналіз гри викладачем (аналіз і оцінка досягнутих результатів, аналіз дій та активності учасників, помилок, допущених в ході гри, їх причини, виставлення оцінок).

Підкреслимо, що найвагомішим з усіх елементів є сценарій, тобто визначення змісту роботи студента. Адже система дій у грі виступає як мета пізнання і стає безпосереднім змістом свідомості студента. Все, що допомагає успішному виконанню ролі (знання, вміння, навички), якісно усвідомлюється. Зміст сценарію включає:

- опис вихідної ситуації;

-вказівки щодо ігрових задач та послідовність їх вирішення;

КРЕАТИВНА ПЕДАГОГІКА 3

- визначення ролі та обов'язків учасників;
- формування правил гри;
- критерії визначення переможців;
- підготовку необхідних для виконання ігрових дій, бланків, формулярів, карток, форм;
- список довідкової, навчальної та додаткової літератури, що допоможе студентам у пошуці відповідей на питання, які можливо не вирішені.

Ефективним буде заняття тоді, коли кожен студент буде мати «пакет документів» котрим зможе користуватись.

Відомо, що для поживлення різнобічних творчих інтересів у професійній самореалізації студентів доцільно частіше ставити їх в умови прийняття самостійного рішення або ж проблемного обговорення різних варіантів таких рішень та їх вироблення. Форма гри цікавить студентів, викликає інтерес до виконання завдань, спонукає до активного застосування знань, залучає до колективних взаємовідносин. Навчально-виробниче завдання тільки тоді можна віднести до ділових ігор, коли є визначені ролі, що взаємодіють між собою, є ігрова ситуація та результат.

Щодо ролей, то доцільно зауважити, що від правильного вибору їх залежить ефективність ділової гри. Кожний студент повинен мати роль, що має визначені функції, обов'язки. Найбільш типовою помилкою при розробці ділових ігор є те, що ролі не наділені активністю, обов'язки їх однорідні. Тому активність учасників визначається не рольовими обов'язками, а особистими ініціативними якостями. Якщо ж студент в такому випадку пасивний, то нема і активних дій в ході гри.

Не менш важливим є створення ігрової ситуації. Це той конфлікт, та проблема, яку потрібно вирішити. Якщо немає конфлікту, немає проблеми – немає і самої гри. Перевага ділової гри саме в тому, що тут за короткий час можна сконцентрувати декілька конфліктних ситуацій, які потрібно вирішувати.

При виконанні ігрових ситуацій, дій студент керується кваліфікаційними правилами-законами. Правила - суттєвий елемент ділової гри. Можна виділити їх два види: правила-санкції та правила, що обмежують дії гравців. Правила-санкції – ті, які карають гравців за неправильні дії. Правила, що обмежують дії гравців – це, в основному, ті вимоги, яких повинен дотримуватись спеціаліст (законодавчі, етичні, трудові).

Позитивний ефект від використання ігор для навчання має виявитися одразу після гри. Він легко виявляється в моральному задоволенні від гри її учасників. Без гри не може бути повноцінного творчого розвитку особистості. Сучасна дидактика, звертаючись до ігрових форм, вбачає в них можливість ефективної взаємодії педагога і студента, продуктивної форми їх спілкування з властивими їм елементами змагання, реальної цікавості.

Загальне психолого-педагогічне значення ділових ігор, їх складових (ситуацій і сценек) полягає в тому, що вони конкретизують для студентів і понятійно, і в емоційному відношенні зв'язки між заходами впливу та їх результатами, сприяють виробленню вміння володіти ситуаціями, розвивають вміння орієнтуватися у ситуаціях, сприяють становленню емпатії (співпереживання), контролю і самоконтролю, підсилюють мотиваційний компонент. І все це в цілому є важливим у професійному вдосконаленні.

На нашу думку, якість гри забезпечують практичні основи, які називаються «реалістичністю», що є одним із ключових факторів, які визначають цінність ділової гри. Реалізм в діловій грі робить її цікавою (вона стає більш близькою і актуальною), ясною (реалізм дозволяє гравцям відчувати, що вони повинні робити) і цінною в навчальному плані (успіхи в грі стають корисними при реальній роботі в організації). Ступінь наближеності гри до реальної ситуації, тобто ступінь її реальності – важлива змінна, яка визначає сутність і ефективність конкретної ділової гри.

Роль ділової гри в системі сучасних педагогічних технологій визначається тим, що вона займає посередницьке становище між передачею інформації в традиційній формі і практичною діяльністю в навчальній аудиторії, на підприємстві. Вербицький А.О. підкреслює, що ділова гра представляє собою „квазіпрофесійну” діяльність, яка знаходиться між академічною навчальною діяльністю і навчально-професійною діяльністю [4, 30].

Ділові ігри вирішують суперечності між абстрактним характером навчальної діяльності і реальною предметною професійною діяльністю, між глибинною мотивацією до професійної діяльності і слабким залученням у традиційне навчання, між індивідуальним освоєнням знань і взаємозв'язком з іншими людьми в професійній діяльності та ін. З іншого боку, ділова гра має ряд переваг і перед практикою в реальному соціально-економічному та освітянському середовищі, де максимальна реалістичність навчання. Гра дозволяє отримати загальне враження як в часі, так і в просторі, чого не можна зробити протягом визначеного конкретного завдання в робочій ситуації, крім того, існує можливість спробувати різні стратегії, які не приносять шкоди реальній організації. Важливою особливістю ділової гри являється також її стислість в часі. Потрібно „налаштувати” гру таким чином, щоб зміни траплялись значно частіше, ніж це відбувається в реальному житті. Крім того, позитивна ігрова діяльність повинна нести в собі позитивні емоції.

В діловій грі модельована ситуація повинна співвідноситись з практичними основами гри так, щоб гравці відчували чіткий зв'язок з реальною діяльністю, і в той же час не втомлюватися від зайвої кількості дрібниць і складності моделі.

КРЕАТИВНА ПЕДАГОГІКА 3

Актуальним на сьогодні є питання тренінгів як форми інтерактивних технологій. У сфері освіти змінюється вся психолого-педагогічна проблематика, що починає концентруватися навколо питань розвитку і саморозвитку особистості, навчальних інтересів і навчального цілепокладання, суб'єкта навчальної діяльності, особистісної рефлексії, здатності до відповідального вибору тощо. З цього погляду, вважає Ю.М. Швалб, на формування і розвиток творчої особистості і професійної компетенції мають бути спрямовані тренінги, які повинні стати одним з провідних засобів творчого професійного навчання. [10,191]. Тренінги мають велику перспективу застосування в процесі формування творчої особистості майбутнього фахівця.

Ефективність тренінгів полягає у тому, що під час тренінгових занять первинний вплив здійснюється не безпосередньо на пізнавальну сферу психіки людини (сприйняття, увагу, пам'ять, мислення), а через емоційно-почуттєву і мотиваційну сфери. Приблизна схема цієї педагогічної взаємодії виглядає так: розум викладача, вихователя → переживання і почуття студента → розум студента → розум викладача, вихователя (зворотний зв'язок). Тобто, шляхом використання різноманітних тренінгових методів (рольова гра, групова дискусія, вправи з вербальної та невербальної комунікації, тренування певних навичок, відеозворотний зв'язок та ін.) студент набуває досвіду переживання певних ситуацій, своїх психічних станів, фіксує та запам'ятовує емоційне забарвлення під час вирішення тих чи інших тренінгових завдань. Отриманий емоційно-почуттєвий досвід піддається інтелектуальній обробці та надійно зберігається емоційною та перцептивною пам'яттю. Внаслідок чого у студента формуються необхідні навички, знання, уявлення, погляди й цінності, які ним уже сприймаються як власні, а не нав'язані зовні.

Тренінг як форма навчання вимагає від фахівців не тільки знань, а й умінь застосовувати свої знання у практичній діяльності, що постійно змінюється. Серед переваг, які має тренінг як активна форма навчання перед традиційними методами, можна визначити такі:

під час використання тренінгу процес навчання максимально наближене до реальної практичної діяльності;

тренінг є інтерактивним методом навчання, учасники виступають у тих чи інших ролях і діють відповідно до статусу своєї ролі;

тренінг є груповим методом, спрацьовують механізми групової динаміки, на відміну від індивідуального навчання, учасники набувають творчого досвіду розробки та виконання колективних рішень;

під час тренінгу спеціальними засобами створюється певний емоційний та інтелектуально-пізнавальний настрій, що надає можливість істотно активізувати й інтенсифікувати процес навчання та процес формування творчості.

Під соціально-психологічним тренінгом ми розуміємо процес системного відпрацьовування певних творчих навичок і структурування відповідних знань в учасників цілеспрямовано створеної тимчасової групи. Відпрацьовування таких навичок є більш успішним саме в групі з використанням методик індивідуальної і групової роботи. Групова робота полегшує перебіг процесів саморозкриття, самодослідження і самопізнання; відкриття себе для інших і відкриття себе для самого себе дозволяють зрозуміти себе, підвищити впевненість у собі. Під час занять кожен учасник оточений увагою і турботою, тільки в тренінговій групі він може активно використовувати різні стилі спілкування, засвоювати і відпрацьовувати нові, не властиві йому раніше комунікативні вміння та навички, відчуваючи при цьому психологічний комфорт і захищеність.

Соціально-психологічний тренінг знаходить всі більше застосування у підготовці тих видів професійної діяльності, в яких провідну роль відіграє спілкування. В більшій мірі це відноситься до педагогічної та управлінської діяльності, оскільки як їх засоби та способи використовуються засоби і способи, характерні для спілкування, а сама діяльність побудована за законами спілкування. В педагогічній та управлінській діяльності спілкування має професійний статус, розглядається як основний засіб», через який здійснюється реалізація завдань навчання, формування та управління.

Висновки. Таким чином, з розвитком суспільства виникає потреба в удосконаленні та урізноманітнюванні форм і методів проведення навчально - практичних занять. Соціальний досвід засвоюється не стільки готовими знаннями, скільки можливістю творчого навчання засобом пошуку інформації та її обробки з метою одержання нових знань, нової інформації. Педагогічна та психологічна науки звертають сьогодні увагу на потребу в застосуванні інтерактивних форм у навчально-виховному процесі, що забезпечить формування творчої особистості фахівця. Такими, на нашу думку, будуть насамперед дидактичні та рольові ігри, тренінги, методи розбору реальних ситуацій. Застосування таких методів забезпечать реалізацію тих завдань, що ставить перед українським суспільством сьогодення – підготовку майбутніх фахівців сучасного типу – конкурентноспроможних, які вміють мислити стратегічно і водночас ситуаційно-прагматично, здатних органічно забезпечувати економічну та соціальну ефективність підприємств різних галузей.

Перспективи подальших досліджень розглянутої нами проблеми обумовлені необхідністю забезпечення доступу «до нових педагогічних та дидактичних підходів та їх розвиток з тим, щоб вони сприяли оволодінню навичками і розвивали компетентність і здібності, пов'язані з комунікацією, творчим та критичним аналізом, незалежним мисленням у полікультурному контексті, коли творчість також засновується на поєднанні традиційних або місцевих знань і навичок із сучасною наукою і технікою» [9].

Література:

1. Алексюк А.М. Загальні методи навчання в школі [Текст] / А.М. Алексюк . – К., 1981. - 206с.
2. Богомолова Н. Н. Ситуационно-ролевая игра как активный метод социально-психологической подготовки // Теоретические и методологические проблемы социальной психологии [Текст] / Под ред. Г.М. Андреевой, Н.Н. Богомоловой.- М.: МГУ, 1977. - 204 с..
3. Богомолова Н.Н. Ситуационно-ролевая игра как активный метод социально-психологической подготовки [Текст] // Н.Н. Богомолова. Теоретические и методологические проблемы социальной психологии. - М.: МГУ, 1997.
4. Вербицкий А. А. Игровые формы контекстного обучения [Текст] / А. А. Вербицкий - М.: Знание КубГТУ, 1983. - 96 с.
5. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник. [Текст] / С.У. Гончаренко - . К.: Либідь, 1997. – 375 с.
6. Долгоруков А. Метод case-study как современная технология профессионально-ориентированного обучения [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://www.vshu.ru/lections.php>
7. Інтерактивні методи навчання: Навч. посібник. /За заг. ред. П.Шевчука і П.Фенриха. – Щецін: Вид-во WSAP, 2005. – 170 с. [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://chem-bio.com.ua/forteacher/item/339>
8. Малинина М. Метод case_study в неформальном образовании/ [Текст] Марина Малинина // Адукагар. - 2002. - № 2. - С. 2-7.
9. Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку / Комюніке Всесвітньої конференції з вищої освіти - 2009: ЮНЕСКО, Париж, 5-8 липня 2009 року [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/>
10. Швалб Ю.М. Задачный подход к построению учебного тренинга в ВУЗе // Психологічні тренінгові технології у правоохоронній діяльності: науково-методичні та організаційно-практичні проблеми впровадження і використання, перспективи розвитку: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Донецьк, 27-28 травня 2005 року. [Текст] - Донецьк: ДЮІ, 2005. – 214 с.
11. Torrance E. P. Education and creativity // (Ed.) Taylor C. W. Creativity:Progress and Potential. N.Y., 1964.

УДК 371.11:377.1

Чернова Т.Ю.

Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, м. Київ

ІННОВАЦІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ ЗАСТУПНИКА ДИРЕКТОРА З НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ РОБОТИ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

В статье рассматриваются вопросы профессиональной компетентности заместителя директора по учебно-производственной работе, который руководит инновационной деятельностью профессионально-технического учебного заведения. Предложены модель и критерии оценки деятельности руководителя.

Ключевые слова: компетентность, компетенции, инновация, инновационная деятельность, заместитель директора

There are considered the questions of professional competence of the deputy director on industrial practice work which supervises over innovative activity of professional educational institution. There are offered an administrative model and criteria of an estimation of activity of the head.

Keywords: competence, the competence, an innovation, innovative activity, the deputy director

Актуальність дослідження. В умовах ринкової економіки науково-технічний прогрес, стрижнем якого є інноваційна діяльність, перетворюється на вирішальний фактор соціально-економічного розвитку країни і відіграє провідну роль у вирішенні економічних, екологічних, соціальних та культурних завдань. Недооцінювання його загрожує швидкою втратою позицій на світовому ринку, спадом виробництва, банкрутством підприємств та переходом виробничих проблем в соціально-економічні й політичні. Проте, незважаючи на загально визнану думку про соціальну роль інноваційної діяльності в забезпеченні зростання випуску продукції та продуктивності праці, майже в усіх регіонах і галузях нашої країни, відстежується тенденція її поступового зниження.

Особливу значимість для нашої країни має творче використання досвіду розвинених країн по реалізації мір державної підтримки інноваційних процесів у різних сферах діяльності, що дозволить сформувати діючу вітчизняну систему стимулювання інноваційної діяльності. Актуальність дослідження даних питань зростає