

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
БІЛОЦЕРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ФАКУЛЬТЕТ ПРАВА ТА ЛІНГВІСТИКИ**

**Кафедра славістичної філології, педагогіки та методики викладання**

УДК 378.147:374.32:374.73

ПРОЄКТ

**АКТИВНІ ФОРМИ ВЗАЄМОДІЇ ВИКЛАДАЧА І СТУДЕНТІВ У  
НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОМУ ПРОЦЕСІ ВИЩОЇ ШКОЛИ:  
організаційно-методичні аспекти**

*Навчально-методичний посібник*

*Випуск 1*

Біла Церква – 2019

Затверджено до друку  
методичною комісією БНАУ  
(протокол № 02 від 01.10.2019 р.)

Укладач: **Демяненко О.О.**, провідний спеціаліст навчально-методичного відділу моніторингу якості освіти та виховної роботи БНАУ; асистент кафедри славістичної філології, педагогіки та методики викладання; канд. пед. н.

**Активні форми взаємодії викладача і студентів у навчально-виховному процесі вищої школи : організаційно-методичні аспекти :** навчально-методичний посібник [для викладачів і наставників академічних груп] / О.О.Дем'яненко. – Біла Церква, 2019. – 35 с.

Видання містить рекомендації щодо організації активної взаємодії викладачів і студентів у навчальній та позанавчальній діяльності вищого навчального закладу.

Програмно-методичні матеріали допоможуть в організації проведення занять і заходів для студентів у форматі навчальних диспутів, панельних дискусій, практичних занять з елементами рефлексії, навчальних тренінгів, круглих столів, занять у форматі «світового кафе» тощо.

У виданні представлено орієнтовний план занять тематичного пролонгованого семінару для науково-педагогічних працівників і наставників академічних груп, а також практичні матеріали для ілюстративні проведення інноваційних форм занять. Видання призначене для викладачів вищих навчальних закладів і покликане забезпечити професійну їх самоосвіту.

**Рецензенти:**

- *Зубченко В.В.*, начальник навчально-методичного відділу моніторингу якості освіти та виховної роботи Білоцерківського НАУ, канд.екон.н.;
- *Погоріла С.Г.*, доцент кафедри славістичної філології, педагогіки та методики викладання Білоцерківського НАУ, канд. п.н.

## ВСТУП

У сучасних умовах реформування поняття «вища школа» означає вже не лише 4-5 років навчання в університетських стінах. Наразі освітній процес пов'язується із поняттям «longlife education» (освіта впродовж життя) або «lifelong learning» (безперервне чи «спонтанне» навчання) [5, с.255]. Таке розуміння освіти пов'язане з актуальними інформаційними викликами, швидким темпом життя, і пов'язане з важливістю постійного особистісно-професійного розвитку як умови якості життя людини.

Чинників, які зумовлюють потребу в неперервній освіті науково-педагогічного працівника, зокрема – аграрного навчального закладу, є кілька. Насамперед, це – стрімке оновлення знань із сучасної педагогіки та андрагогіки, що спонукають до видозмінення традиційних форм лекційних чи практичних занять зі студентами, й, відповідно, – все більшого використання форм інтерактивного, колаборативного навчання (М.Ноулз, І.Левченко, О.Лазоренко, Л.Мартинець, Л.Сігаєва та інші [1; 5-6; 8; 12 та ін.]). У такому контексті розвиток психолого-педагогічної компетентності викладачів набуває неабиякої значущості.

По-друге, неформальною освітою в Україні поширюється вже набутий світовий досвід і практичні напрацювання у цій сфері. Зокрема, такі матеріали представлено на інформаційно-освітніх ресурсах «ВИЩЕ: спільнота для навчання і викладання», «PROMETHEUS» [2; 4] та ін. Мотивовані викладачі мають вільний доступ до ознайомлення з цими матеріалами, навчатися на дистанційних курсах, відвідувати семінари тощо.

Очевидно, що ці та інші чинники конфліктують із традиційними поглядами на освітній процес у вищій школі як репродуктивно-ціннісний, коли навчання (у тому числі – формування ціннісних поглядів, розвиток молодіжного руху) відбувається без урахування індивідуальних потреб і запитів студента, соціального замовлення й вимог роботодавця. Адже зберігається ще в освіті традиція орієнтуватись «на вхід», т.з. ідеальну модель студента-відмінника, тоді як важливішим є навчитися орієнтуватись «на вихід», тобто – модель затребуваного суб'єкта для виробництва. Відповідно, факт кардинальних філософсько-освітніх змін у вищій освіті пов'язано як з процесом викладання, так і формування світоглядних цінностей у студентів. Адже суспільні потреби наразі зумовлюють важливість отримання особистістю міждисциплінарної кваліфікації, коли життєві потреби її пов'язані з опануванням кількох суміжних, і навіть зовсім різних, професій. Ці ж тенденції виявляють актуальність дуальної освіти,

інтенсивної профорієнтаційної роботи, до якої долучаються роботодавці, викладачі й самі студенти.

Зміна цілей вищої освіти відбувається в умовах її глобалізації, тому уніфікація освітніх стандартів і програм у країнах світу, міжнародна співпраця ЗВО впливає на вимоги щодо якості забезпечуваної освіти, умов професійного навчання студентів, а також високу конкурентність навчальних закладів. Розвиток медійних та інформаційних технологій докорінно змінює життя молоді людини; і цей процес є настільки стрімким, що кардинально деформує звичний для викладача освітній процес як «лінійний». На зміну йому – упровадження дуальної освіти, дистанційного, змішаного навчання («blended learning»), реалізація моделі «перевернутого класу» («flipped classroom») як однієї з його сучасних форм, тощо.

Варто зазначити, що в цьому реформуванні допоки неформальна освіта суттєво випереджає формальну. З роками неформальна освіта користується неабияким попитом у молоді внаслідок своєї динамічності, відкритості навчання, комунікативних новацій, інформаційної мобільності й актуальності здобутих знань; тоді як в академічних освітніх програмах і планах вищої школи динаміка цих змін є повільнішою.

Зарадити тому можливо, якщо на локальному рівні спонукати науково-педагогічних працівників, які виконують функції викладання та формування молодіжної політики серед студентської спільноти, до самоосвіти й професійного розвитку [11]. Очевидно, що досвід упровадження андрагогічних методів професійного розвитку, активно використовуваних у неформальній освіті, є цінним для організації позанавчальної діяльності викладачів негуманітарного вищого навчального закладу й систематизації процесу їхнього професійного самовдосконалення.

Посібник є саме тим виданням, спрямованим на організацію такої самоосвітньої діяльності локального рівня. У змісті матеріалів висвітлено практичний досвід організації пролонгованого навчання-тренінгу для викладачів, наставників академічних груп, зацікавлених у реалізації інноваційного навчання й розвитку студентів. Представлені у виданні активні форми суб'єктно-суб'єктної взаємодії «викладач – студент» висвітлюють сучасні проблеми розвитку лідерства у студентському колективі, командної взаємодії, толерантності й партнерства у процесі навчання, основ тайм-менеджменту, тому сприяють розвитку психолого-педагогічної компетентності викладачів і є значущим мотиваційним чинником використання сучасних освітніх технологій під час проведення навчальних занять.

## І. ПРОГРАМНА ЧАСТИНА

### **ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН** занять пролонгованого методико-психологічного семінару «Школа професійно-педагогічного зростання»

**Навчальні цілі:** професійна адаптація викладачів до умов реалізації компетентнісного підходу у системі вищої освіти; методична і психологічна просвіта з питань сучасної теорії та інноваційної андрагогічної практики викладання; мотивування організації творчого освітнього процесу для студентів-потенційних суб'єктів виробництва.

<i>№ з/п</i>	<i>Тема заняття</i>	<i>Форма проведення</i>	<i>Відповідальні</i>
1.	<b>Організаційне заняття.</b> Роль наставника академічної групи та викладача в адаптації студента-першокурсника до умов навчання у вищій школі. Діагностика моделей спілкування педагога зі студентом і стратегій педагогічного впливу. Ідеї «перевернутого навчання» в сучасній освіті	Лекція-бесіда з використанням прийомів рефлексії	Провідні спеціалісти навчально-методичного відділу моніторингу якості освіти та виховної роботи; науково-педагогічні працівники кафедр; запрошені викладачі-тренери
2.	Технологія управління конфліктами та конфліктними ситуаціями у студентському колективі	Практичне заняття-моделювання	
3.	Педагогічна компетентність викладача вищої школи, її складові та чинники розвитку	Навчальний тренінг	
4.	Андрагогічні методи і техніки активного навчання у вищій школі	Лекція-презентація з використанням прийомів рефлексії	
5.	Лідерський потенціал студентської молоді та напрями його розвитку	Практичне заняття-моделювання	
6.	«Як в освіті України досягти системних змін?». Ефективне планування діяльності наставника академічної групи (просвітницький, орієнтувальний, спрямувальний аспекти) з поточним її моніторингом	Інтерактивне заняття у форматі «світового кафе»	

7.	Роль наставника групи у розвитку громадянської компетентності й творчих якостей студента	Панельна експертна дискусія	
8.	Організаційна культура у студентському колективі та умови її забезпечення	Практичне заняття-моделювання	
9.	Життєві стратегії, проектування, планування та реалізація особистісного потенціалу на основі ефективної організації робочого простору	Навчальний тренінг	
10.	Педагогічний професіоналізм науково-педагогічного працівника в умовах реформування системи вищої освіти.	Круглий стіл	

Обрана форма навчання – це сертифікаційний пролонгований методико-психологічний семінар з визначеною орієнтовно тематикою та інноваційними формами проведення занять. Такі заняття допомагають викладачеві ознайомитися з сучасними видами навчальних занять і позанавчальних заходів, осучаснити методику викладання. Заняття семінару проводяться періодично (щомісячно) протягом року, є відкритими для бажаючих.

Тематика занять може коригуватися й доповнюватися; існує практика тісної співпраці з іншими закладами й установами, громадськими організаціями, а також запрошення на такі заходи «зовнішніх» викладачів-тренерів для розкриття певної проблеми.

## II. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### 2.1. ВИКЛАДАЧ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ.

- **Моделі лекторського спілкування (за І. Юсуповим)**

1. *Дикторська ("Монблан")* – гірська вершина. Викладач відірваний від колективу, знаходиться у царині власних знань. Педагогічні функції його діяльності зведені до інформування, повідомлення готових фактів.
  2. *Неконтактна ("Китайська стіна")*. Неконтактність пов'язана з існуванням різних бар'єрів і чинників у викладача: підкреслення лектором свого статусу, наукових досягнень і звань, амбіцій, ставлення до студентів.
  3. *Гіпорефлексивна ("Глухар")*. Викладач надто зосереджений на собі: мова монотонна, лекція-монолог. Як результат, – викладач і студенти існують ізольовано, навчально-виховний вплив здійснюється формально.
  4. *Гіперрефлексивна ("Гамлет")*. Лектора хвилює більше не якість і зміст заняття, а те, як його сприймають студенти. Наслідком такої поведінки лектора є надмірна зосередженість на міжособистісних стосунках зі студентами. Іноді такі стосунки формують у педагога неадекватні вчинки і реакції.
  5. *Негнучкого реагування ("Робот")*. Взаємодія будується на основі чітких інструкцій та розпоряджень, тому не враховується педагогічна дійсність, психологічний стан студентів. Низький рівень педагогічної взаємодії.
  6. *Вибіркового реагування ("Локатор")*. Базується на вибірковості стосунків, орієнтації на талановитих чи слабких студентів. Порущує цілісність взаємодії у спілкуванні.
  7. *Активної взаємодії ("Союз")*. Педагог організує діалогічну взаємодію зі студентами з урахуванням їхніх інтересів, підтримує емоційно-позитивний стиль стосунків, заохочує ініціативу.
  8. *Авторитарна модель ("Я сам")*. Освітній процес фокусується на особистості педагога. Значущість і активність самого лектора гальмує мотивацію студентів до взаємодії, відповідно, формується пасивність студентів, знижується їхня пізнавальна і творча активність.
- Найбільш продуктивною для сучасної освіти є модель активної взаємодії.

- **«МЕДІАСТРІЧКА» ПРО ПЕДАГОГІВ-НАСТАВНИКІВ І НАСТАВНИЦТВО...**

*Для деяких студентів куратори – то добрі сенсеї, для інших же – інформатори батьків. Оскільки фінансово кураторів мотивують не дуже, а прагнуть допомагати далеко не всі з них, інститут кураторства в Україні працює вкрай неефективно. Студеї дають собі раду й без них.*

Місія куратора – допомогти студентам адаптуватися до університетського життя. Самураї та сенсей – ідеальна модель співіснування куратора та студентів: викладач допомагає студентам розібратись у розкладі занять і не блукати в пошуках потрібної аудиторії, збирає групу на посиденьки за кавою та намагається дізнатися, хто чим живе, інформує студентів про всі університетські заходи, щоб остаточно розвіяти тугу за домом. Місія виконана, всі щасливі й адаптовані. А ви згодні?

Серед рис, що мають значення для успішної діяльності викладача, необхідно зазначити достатньо високий рівень загальної, а також психологічної та педагогічної культури. Людина не зможе ефективно працювати викладачем, якщо вона не матиме комунікативних здібностей та навичок ефективного спілкування.

Є куратори, які вбачають своє основне завдання в своєчасному та якомога повнішому інформуванні студентів щодо різних аспектів життя – "інформатори". Вони не вважають за потрібне заглиблюватися в життя групи чи окремих студентів, їх позиція: "Студенти – це дорослі, відповідальні люди і самі мають вирішувати свої проблеми". Таких найбільше...

Дуже поширеною є модель діяльності викладача-наставника, де основна увага зосереджується на встановленні неформальних стосунків та організації різноманітних позанавчальних заходів – вечорів відпочинку, туристичних подорожей, відвідування концертів, вистав, музеїв тощо. Назвемо цю роль "куратор-організатор". Ви до них належите?

Серед наставників, частіше жінок, є ті, які цікавляться практичною психологією, мають певний рівень психологічних знань. Працюючи з групою студентів, вони частково здійснюють психопрофілактичну та психокорекційну роботу. Такий викладач бере близько до серця особистісні проблеми студентів, спонукає їх до відвертих розповідей про внутрішні та міжособистісні негаразди, намагається психологічно підтримати студентів. Ви вважаєте це правомірним?

Зустрічається викладач, який щодо студентів відтворює модель поведінки батька або суворої матері. Він вказує, контролює, карає. Він послідовно, владно і жорстко вимагає повного дотримання його вимог та рішень. Його директивна, контролююча функція може поширюватись не тільки на навчання, але і на особисті і навіть сімейні проблеми студентів. Можливо, це наслідки минулого в освіті?



*Дуже часто наставниками стають (чи їх призначають) молоді викладачі, тобто «вчорашні студенти». Вони активно і зацікавлено беруть участь в усіх справах, подіях та взаємовідносинах у групі. Студенти сприймають його як "свого", в їх спілкуванні іноді відсутні бар'єри. Чи не загравання це зі студентом ... і маніпуляція його довірою?*

*Є куратори, що не мають бажання чи просто не мають покликання до виховної роботи зі студентами, здійснюють це формально. Такий куратор позиціонує себе скоріше як представник адміністрації. Бачить своє завдання в інформуванні адміністрації щодо пропусків студентами занять, облікує відвідування та виконання навчальних завдань, транслює студентам вимоги керівництва навчального закладу, практично не втручається в життя групи. Таких багато?*

*(Зі слів кращого наставника-конкурсанта) Більше користі від куратора буде тоді, коли з ним можна поговорити і поділитись проблемами. Впливати на успішність групи - це не функція куратора. Виходжу з тих позицій, що люди йдуть в університет добровільно. Вас ніхто не змусить вчитись, бо це ваша справа. Є куратори, які активно практикують походи в театри і на екскурсії. Я до цього не схильна. У кожного в групі є свої інтереси, які не завжди збігаються. Я можу підкинути ідею, яка здається мені корисною і може бути цікавою для всіх. Ініціатива може бути моя і студентів. Якщо виникає якась ідея, ми будемо її розглядати і думати про реалізацію.*

*Інститут наставництва має осучаснитися неформальними формами взаємодії зі студентами, колаборативною діяльністю. Адже сьогодні його призначення – максимальна соціалізація і професійна адаптація молодого покоління. А це пов'язано з інтенсивною самоосвітою викладача вищої школи на засадах європейських цінностей і поваги до особистості студента. Коли знайти для цього час і в якій формі здійснювати йому цю самоосвіту – питання не вирішене...*

*(За матеріалами Інтернет-видань і мережевих форумів)*

---

*Для організації дискусії:*

- Яким є Ваше ставлення до «інституту наставництва». Якими є функції викладача, що працює зі студентами академічної групи? Оберіть стиль спілкування викладача зі студентом (студенткою), який Вам імпонує.
- Проаналізуйте представлені у медіастрічці моделі взаємодії викладача й студента, у чому ефективність чи неефективність окремих із них?
- Сформулюйте «роль викладача» у сучасній системі вищої школи.

• **Комплексний психолого-педагогічний алгоритм визначення викладачем власного підходу до процесу викладання (за М.Курвітс)<sup>1</sup>**

1. *Поведінковий підхід (біхевіористичний) в освіті.* Особистість людини, з погляду **біхевіоризму**, є не що інше, як сукупність поведінкових реакцій, властивих цій людині. Формула «стимул - реакція» (S-R) є провідною в біхевіоризмі. Школу біхевіоризму в психології представили І.Павлов, Д.Уотсон, Б.Скіннер та ін. Вчені вважали, що особистість – це результат взаємодії індивіда з навколишнім середовищем, яке він хоче пізнати, щоб визначити, в яких ситуаціях його поведінка є адекватною і відповідає суспільним нормам, а в яких ні.

*Які завдання вирішуються:*

- дисципліна і порядок, зручні всім у колективі;
- індивід обізначений певними маркерами поведінки, загально визначеними у колективі правилами, порушення яких тягне за собою санкції;
- без дозволу педагога суб'єкт навчання не має права на виявлення свободи (руху, слова, дії тощо);
- основну роль відіграє педагог як транслятор знань, якого мусиш поважати, слухати;
- ідея навчання – у заучуванні й гарному запам'ятовуванні навчального матеріалу.

*\*\*\*Як приклад із виховної роботи: наставник за такого підходу буде планувати яскраві, урочисті відкриті заняття, виховні години з виголошенням правил моральної поведінки для всіх, чіткими рекомендаціями «робити те/ не робити того/ бути як всі...».*

2. *Пізнавально-активний (когнітивний) підхід в освіті.* У зарубіжній психології Д. Брунер є засновником **когнітивно-орієнтованої теорії**: «научіння шляхом відкриттів». Цей підхід потребує меншої ваги педагогічного керівництва. Педагогічні вказівки («посередництво») використовуються для адаптування процесу навчання до різних суб'єктів і цілей, можуть бути різними за інтенсивністю.

Найбільш корисним підходом до організації освіти за такого підходу є спіральний план роботи. У ньому насамперед пропонується основна ідея (широке загальне поняття), до якої суб'єкти освіти систематично повертаються протягом кількох років, поглиблюючи й розширюючи кордони дослідження питання.

*\*\*\* У навчально-виховній роботі – це спільна тематика виховних заходів, годин, бесід, але відбувається поступове ускладнення процесу її обговорення... При цьому використовується попередній досвід студентів,*

---

<sup>1</sup> Власну модель пропонує сучасний освітній блогер-інноватор, практик «перевернутого навчання» М.Курвітс (URL : <http://marinakurvits.com>).

їхні знання, реалізується проблемний підхід до обговорення ситуацій (диспут, бесіда, круглий стіл, дискусійний клуб тощо).

3. *Соціально-конструктивістський підхід в освіті.* Мета **соціального конструктивізму** – у виявленні способів, за допомогою яких відбувається взаємодія окремої особистості з колективом. Соціальні конструктивісти визнають, що будь-яке знання відбувається, розвивається і підтримується внаслідок ефективних чи недостатньо ефективних соціальних взаємин. Освітньо-виховний процес за такого підходу є студентоцентричним. Студент чи студентка самостійно займаються конструюванням власної освітньої діяльності.

Ці погляди на процес навчання є логічним продовженням психологічних ідей особистісного розвитку Ж. Піаже та Л. С. Виготського, Д. Брунера. Вони можуть спостерігатися у моделях навчання, заснованих на розв'язанні завдань, вирішенні проблемних ситуацій. Ключова ідея навчання за такого підходу полягає в тому, що знання у готовому вигляді не надаються викладачем, а конструюються в процесі взаємодії суб'єктів навчання. Увага приділяється раніше здобутим знанням студентів, набутим умінням і розвинутим здатностям. Не механічно завчений матеріал є важливим в освітньому процесі, а осмислений у процесі колективної взаємодії. Таким чином, за такого підходу студенти є активними учасниками освітньо-виховного процесу. Роль викладача зводиться до фасилітаторських, організаторських, консультаційних функцій.

*Які завдання вирішуються:*

- навчання – це активний, практико зорієнтований процес;
- організоване викладачем колаборативне, інтерактивне, групове навчання формує соціальні інтереси, навички роботи в колективі;
- значна роль відводиться не контрольному, а формувальному оцінюванню, коли студентам надається час на роздуми, самоаналіз, доопрацювання, ретроспективний аналіз своєї діяльності;
- конструктивістський простір навчання, який формує викладач, складається з 8 складових: *активність, конструктивність, співробітництво, цілеспрямованість, комплексність, змістовність, комунікативність, рефлексивність.*

4. *Гуманістичний підхід в освіті.* Модель педагогічного впливу на особистість, в основі якої лежать ідеї **гуманістичної психології**, розвивалася ще у 50-60-х рр. ХХ ст. в США і широко висвітлена у працях учених А. Маслоу, С. Франка, К. Роджерса, Дж. Келлі, А. Комбса та ін. Базовими поняттями гуманістичної педагогіки є «самоактуалізація», «особистісне зростання», «стимулювання розвитку».

З урахуванням психологічних досліджень зазначених учених, тверджень видатних педагогів сучасності (В. Сухомлинський, Ш. Амонашвілі та ін.), особистість осмислена як складна автономна система, що характеризується наявністю волі до соціально значущої активної дії, цілеспрямованістю і

бажанням співпраці. Поведінка гуманної особистості зумовлена не стільки зовнішніми чинниками (як вчить біхевіоризм), а насамперед природними прагненнями людини до актуалізації – мотивацією розвитку своїх природних здібностей, пошуку сенсів життя, життєвого і професійного шляху. Цей стан людини у працях К. Роджерса означено поняттям «повноцінно функціонуюча людина».

За такого підходу викладач не може нав'язувати студентам готового рішення проблеми, а має здебільшого мотивувати їх до особистісних змін і зростання у власній роботі. Процес виховання у таких умовах є безкінечним розвитком особистості (upbringing), а методами виховання є дискусії, рольові ігри, обговорення ситуацій, аналіз та вирішення конфліктів.

У ході розроблення конкретних стратегій і алгоритмів гуманізації освіти акцент робиться не стільки на ЗМІСТ, скільки на результати формування міжособистісних стосунків, створення позитивного психологічного клімату для розвитку особистості. Це вимагає від викладача найвищого рівня кваліфікації, і не лише зі свого фаху.

*Які завдання вирішуються:*

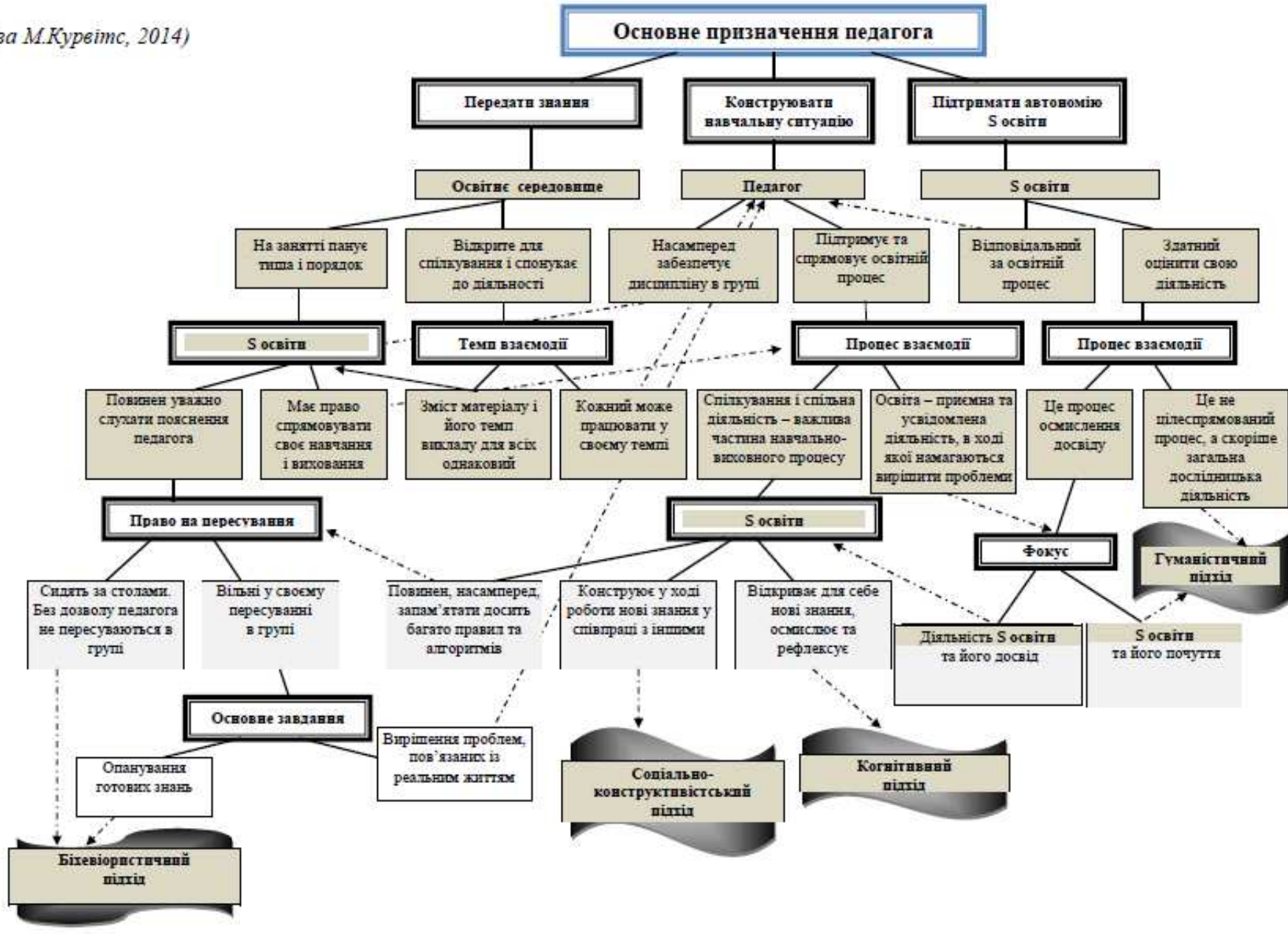
- суб'єкт освіти є відповідальним за освітній процес, оцінює його;
- особистість залучає до осмислення проблеми власний досвід;
- вихованці займаються дослідженням, а не діють за готовим алгоритмом і зразком;
- увага приділяється таким якостям особистості, як: самостійність, емпатія, відповідальність, творчість, відкритість, взаємодія, зорієнтованість на собі та своєму досвіду, формулювання власних цілей;
- цей підхід в освіті зумовлює пріоритетність використання інтерактивних способів взаємодії на основі паритетності думок різних суб'єктів і поваги до різних поглядів особистостей.

---

*Для організації дискусії:*

- *Самодіагностика.* Розгляньте пропоновану сучасним освітнім блогером і практиком «перевернутого навчання» Курвітс М. модель взаємодії суб'єктів освітнього процесу. Спробуйте визначити власний педагогічний підхід у роботі зі студентами.
- *Робота в парах.* Як змінюється освітнє середовище за умов реалізації, для прикладу біхевіористичного підходу й гуманістичного? Яким є педагог у контексті соціально-конструктивістського й когнітивного підходів до освітнього процесу. Обговоріть це питання у парах.
- *Робота в групах, колективна дискусія.* За умов соціально-конструктивістського чи гуманістичного підходів кардинально змінюється фокус освітнього процесу й реалізуватиметься «студентоцентризм». Яких змін в освіті України варто очікувати при цьому? Визначтесь із ризиками, які можуть виникати.

(за М.Курвітс, 2014)



## 2.2. СУЧАСНІ МЕТОДИ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ (*Active Learning in Higher Education*).

---

*«Формальна освіта допоможе вам вижити.  
Самоосвіта приведе вас до успіху»  
(Джим Рон)*

*З теорії питання:*

У II половині ХХ століття група американських педагогів і психологів під керівництвом Б. Блума розробила загальні способи і правила структурування навчально-пізнавальних цілей.

У 1956 р. вийшла у світ "Таксономія" (у перекладі з гр. – "розміщення у порядку"), в якій було описано цілі чи рівні пізнавальної сфери особистості. Так, одні з них передбачають запам'ятовування і відтворення вивченого, розв'язання проблем, у ході яких необхідно переосмислити наявні знання, а інші – формування емоційно-особистісного ставлення до навколишнього світу.

Використання чіткої, впорядкованої системи цілей навчання, на думку Б. Блума, дуже важливе для побудови навчального процесу, адже, по-перше, знаючи цілі навчання, педагог може визначає першочергові, базові, а також продумати перспективу подальшої роботи.

Важливо, що чітке формулювання цілей забезпечує надійність і об'єктивність оцінювання результатів.

Такими структурними елементами таксономії є<sup>2</sup>:

- **Знання** (запам'ятовування та відтворення матеріалу).
- **Розуміння** (здатність встановлювати зв'язок одного поняття чи явища з іншим, пояснювати, коротко викладати).
- **Застосування** (здатність пратично використовувати вивчений матеріал у конкретних умовах).
- **Аналіз** (вміння виділяти частини цілого, виявляти взаємозв'язок між окремим частинами цілого, характеризувати ціле як структуру).
- **Синтез** (здатність комбінувати, робити тематичні повідомлення, складати план дій, схеми, моделі, таблиці тощо).
- **Оцінювання** (вміння оцінювати значення вивченого для конкретної мети. Це – рефлексія, власні судження, творчі тексти, проекти, висновки, есе).

---

<sup>2</sup> Малафійк І. В. Таксономія Блума // *Дидактика : навчальний посібник*. – К. : Кондор, 2009. - 406 с.



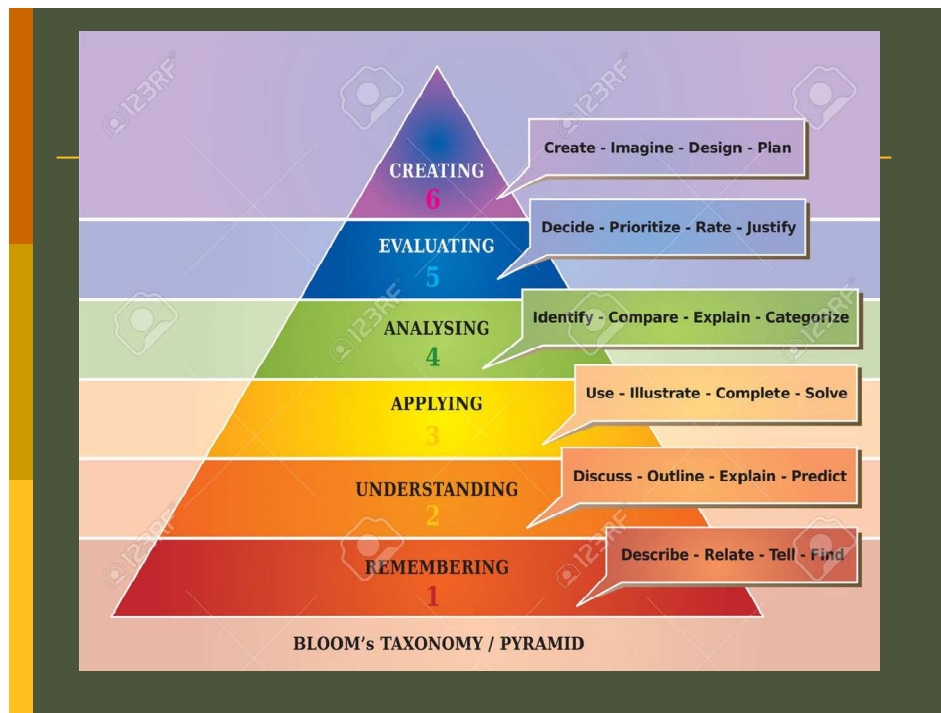


Рис.2.3.1. Таксономія («піраміда») пізнавальних цілей (за Б.Блумом)

Використання цієї таксономії у процесі укладання робочих освітніх програм дозволить викладачеві передбачити, спланувати сам процес досягнення цілей компетентнісного й студентоцентричного навчання. Подібна матриця є основою для складання діагностико-контрольних завдань як на проміжному, так і на підсумковому етапах навчального контролю.

*З теорії питання...*

**Андрагогіка** (від грец. aner, andros – дорослий, зрілий чоловік, ago – веду) – наука про навчання дорослих, обґрунтовує діяльність дорослого учня в процесі навчання. Поряд із поняттям андрагогіка, у спеціальній літературі використовуються поняття «педагогіка дорослих», «теорія освіти дорослих» тощо<sup>3</sup>.

**Вихідні позиції андрагогіки:**

- 1) суб'єкту навчання належить провідна роль у процесі свого навчання;
- 2) дорослий прагне до самореалізації, самостійності, самоуправління й усвідомлює себе таким;
- 3) дорослий має життєвий досвід (побутовий, соціальний, професійний) досвід, який може бути використаний як важливе джерело навчання для себе і для колег;
- 4) дорослий навчається для розв'язання важливої життєвої проблеми і досягнення конкретної мети;

<sup>3</sup> *Технології професійного розвитку педагогів: методичний poradnik / Упорядники: Тамара Михайлівна Сорочан, Марина Іванівна Скрипник; навч.-метод. посіб.; Держ. вищ. навч. зал. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2016. – 231 с.*

- 5) дорослий розраховує на безумовне застосування в процесі навчання умінь, навичок, знань і набутих якостей;
- 6) навчальна діяльність дорослого детермінується часовими, просторовими, побутовими, професійними, соціальними факторами, які або обмежують, або допомагають процесу навчання;
- 7) процес навчання дорослого організований як спільна діяльність суб'єктів навчання на всіх етапах: планування, реалізації, оцінювання, коригування [с.54].

### Періодизація дорослості (за С. Архиповою) [14, с.79]

Молодість (18 – 30 років)	Період оволодіння ролями дорослої людини, фізична і правова зрілість, сімейні орієнтації, професійний вибір
Дорослість (30 – 45 років)	Період накопичення соціальних зв'язків і матеріальних засобів, стабілізація сімейних стосунків, лідерство в різних видах діяльності. Центральна тема дорослості – генеративність – бажання вплинути на майбутні покоління через власних дітей, через практичний і територіальний внесок у розвиток суспільства
Зрілість (45 – 60 років)	Період авторитету і влади, відбору найцікавіших для особистості справ, зміна своєї мотивації у зв'язку з підготовкою до майбутнього пенсійного способу життя. Головне у цьому віці — незаспокоєність
Похилий вік (від 60 і далі)	Період для одних людей «нового життя після 60-ти», для інших – незадоволеності, відчаю і самотності

### Рекомендації андрагогу:

1) *Організовувати навчання з урахуванням нижченаведених правил і принципів:*

- дорослі (Д.) вчать тільки те, що готові вчити.
- Д. краще вчаться тому, що реально роблять. Д. вчаться на практиці.
- Д. легше вчити те, що їм знайомо.
- Д. у навчанні допомагають різні органи відчуттів.
- Д. вчаться методично і систематично.
- Д. не можуть вивчити те, чого не розуміють.



- Д. вчаться краще, якщо бачать прогрес у навчанні.
- Д. краще реагують, коли те, чому вони повинні навчитися, пропонується їм у придатній для них формі [с.94-95].

2) *Надати можливості дорослим:*

- побачити, ЩО вони зробили;
- побачити свою поведінку в ході діяльності, визначити, ЯК вони досягали результату;
- досягнути домовленості про те, ЩО НЕОБХІДНО ЗМІНИТИ.

3) *Формули, яких варто уникати в роботі з дорослими:*

- «СХВАЛЕННЯ – КРИТИКА – СХВАЛЕННЯ»:  
«Ви продемонстрували гарне володіння ..., при цьому основну увагу приділяли тільки ..., проте у вас чудово виходить ...».
- «МОЛОДЕЦЬ, АЛЕ...»:  
«У вас чудово виходить ..., але все це абсолютно недоречно і нецікаво для нашої аудиторії...».
- Слова-аналогі сполучника «АЛЕ»: ПРОТЕ, ОДНАК, РАЗОМ ІЗ ТИМ, ВТИМ, НЕЗВАЖАЮЧИ НА ТЕ.

4) *До завершення заняття важливо встановити зворотній зв'язок із суб'єктами навчання (рефлексія).*

Для цього використовуйте такі прийоми:

- *Резюмування* – коротке підбиття підсумків за темою. Його завдання – зробити акцент на досягнутому результаті. (Для прикладу: «Ви сказали, що ..., чи хочете щось додати чи уточнити?», «Тут пролунало кілька ідей про ... , чи згодні?», «Мені здається, ми дійшли згоди з таких питань ..., і говоримо про те, що ...»).
- *Парафраз* – переказ чи спрощення іншими словами того, що сказано в аудиторії студентом/студенткою (Для прикладу: «якщо я вас правильно розумію» ..., «Ви думаєте, що ...», «Іншими словами,...», «Отже, Ви хотіли б, щоб ...») [14, с. 102-103].

5) Є кілька організаційно-психологічних правил мотивації навчання Д.:

- Продемонструйте своє бажання й готовність допомогти.
- Будуйте процес навчання з урахуванням мови, світоглядних поглядів, міжособистісних стосунків Д.
- Зведіть до мінімуму негативні асоціації з досліджуваним предметом.
- У процесі навчання підбадьорюйте, заохочуйте до активної участі в роботі, створюйте позитивний мікроклімат. Ураховуйте фізіологічні потреби Д.
- Намагайтесь переконувати Д. у тому, що досягнуті успіхи – це результат їхніх власних зусиль, здібностей і наполегливості.
- Поясніть студентам компетентнісні цілі вивчення курсу, вимоги й критерії оцінювання.
- Створюйте організовану, впорядковану атмосферу занять.

- Ставте перед студентами проблемні завдання. У ході бесіди очікуйте відповідей чи реакції від усіх. Не дозволяйте одному-двом домінувати в аудиторії.
- Прагніть, щоб процес навчання торкався інтересів студентів.
- У ході навчання будьте «живим викладачем», використовуйте гумор (якщо це для Вас природньо), опис життєвих ситуацій.
- Не будьте занадто передбачувані. Дивуйте нестандартністю педагогічних підходів.
- Допмагайте Д. оцінити їхні досягнення.
- Заохочуйте відповідальність, що виявляється студентами, будь-які їхні дії і вчинки, що сприяють успішному виконанню навчальних завдань.
- Завершуйте важливі етапи навчального процесу позитивною оцінкою і заохоченням студентів [14, с.109-110].

### **Стратегії колаборативного навчання<sup>4</sup>**

Актуальна натепер модель навчального партнерства, широко представлена у зарубіжній та вітчизняній дидактиці вищої школи (collaborative learning – спільне, об'єднане навчання). В основі колаборації – ідея консенсусу, домовленості й кооперації у процесі навчання членів групи. Ідея є опозиційною традиційному принципу змагального навчання «хто краще/ хто перший».

Активно стратегії колаборативного навчання запроваджувалися на межі ХХ-ХХІ століття у британській системі освіти. Особливістю, яка характеризує процес колаборативного навчання, є ефект «спільних інтересів», «сумісності», коли учасники в групі створюють власну навчальну ситуацію, виробляючи нові знання й формуючи компетентність.

Управління процесом колаборативного навчання здійснює викладач – модератор. Його функції – в установленні соціальних зв'язків, розподіленні соціальних ролей у групі, управлінні процесом міжособистісної взаємодії.

### **МОДЕЛЬ ПРОЕКТНОГО НАВЧАННЯ**

За такого підходу *студенти*:

- самостійно й мотивовано здобувають нові знання з різних дерел;
- вчаться використовувати здобуті знання у нових пізнавально-творчих завданнях;
- розвивають комунікативні навички, вміння працювати в колективі;
- розвивають дослідницькі й конструктивні вміння (виявляти проблеми, добирати інформацію, спостерігати й експериментально досліджувати, аналізувати, прогнозувати й систематизувати);
- розвивають системне мислення.

---

<sup>4</sup> Тарханова И.Ю. Интерактивные стратегии организации образовательного процесса в вузе : учебное пособие. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2012. – 67 с.

Процес організації проектного навчання є чітко регламентованим, але й відкритим, адже в ході створення проекту група студентів має функції творців-першовідкривачів.

Структура модерації проектної роботи включає такі етапи: концентрування суб'єктів діяльності на об'єкті дослідження – збір ідей – ранжування – проектна робота – формування плану дій.

*Хід роботи:*

1. Вступ: модератор організовує групову взаємодію учасників, формулювання очікуваних результатів, виробляються правила взаємодії й регламент роботи.
2. Основна частина: робота в малих групах – формулюються проблеми, обговорюються, приймається рішення й презентуються висновки.
3. Підбиття підсумків роботи.
4. Рефлексія. Оцінювання проектів.

*Популярні прийоми модерування*

<p><b>Мозковий шторм</b> (від англ. «brainstorming», А. Осборном, США) <i>(від англ. пропонований)</i></p>	<p><i>Варіанти проведення:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- «ротація ідей» (висловлюються усі почергово, потім обираємо 2-3 вдалі ідеї);</li> <li>- «вільна думка» (висловлюються бажані, можна розвивати ідею сусіда, потім обираються 2-3 найвдаліші ідеї);</li> <li>- «внутрішній голос» (3 хвилини тиші на формулювання власної ідеї, їх обговорення та вибір найкращих);</li> <li>- «неймовірна ідея» (продукуються найоригінальніші ідеї, 2-3 з них обираються в групі)</li> </ul>
<p><b>Сучасні імітаційні техніки</b></p>	<p><i>Їх форми:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- імітаційний тренінг (імітується ситуація професійної діяльності, передбачає використання «тренажера»);</li> <li>- моделювання (ігровий спосіб аналізу конкретної ситуації у професійній діяльності чи заданих предметно-соціальних умовах);</li> <li>- рольова гра (разом із кейс-методом, є зразком ситуативного навчання, з використанням моделей реальних життєвих ситуацій, в яких суб'єкти навчання «вживаються в роль іншого», вирішуючи проблему;</li> </ul>

	передбачають інтенсивну інтелектуально-пізнавальну діяльність студентів).
--	---

### Стратегії фасилітаційного навчання

Термін «фасилітація» запропоновано психологом К. Роджерсом ще у ХХ столітті (від англ. «facilitate» – «сприяти, допомагати, полегшувати»). Роль педагога-фасилітатора – стимулювання процесу навчання, вміння створювати відповідний психолого-емоційний мікроклімат, сприятливий для активного й мотивованого навчання.

Роль *фасилітатора*:

- допомагає у формулюванні цілей і завдань;
- створює вільну й доброзичливу атмосферу навчання – взаємонавчання;
- вільно й відкрито висловлює свої думки й почуття;
- використовує мотиваційні репліки для студентів у їхній роботі;
- ініціює, керує, спрямовує, інструктує процес здобуття й набуття студентами нового досвіду, нових знань
- використовує нові освітні технології, які передбачають активізацію пізнавальної діяльності студентів.

З метою фасилітації процесу навчання студентів викладачеві необхідні також: уміння слухати й говорити толерантно; задавати запитання; спостерігати й контролювати процес; мотивувати й стимулювати, заохочувати.

### Орієнтовні прийоми фасилітації

<p><b>Відкритий простір (Open Space)</b> (автор – Харрісон Оуен, США). Для обговорення питань у форматі наради, конференції. Такий захід планується на 1-3 дні, може проводитись в аудиторії з мінімальною і максимальною кількістю осіб</p>	<p>Учасники працюють у колі, потім об'єднуються у динамічні мікрогрупи. Протягом регламентованого часу учасники («бджілки») можуть стати учасниками обговорення кількох цікавих тем («різні соти»), тим самим створюючи свій робочий Відкритий простір. Результатом є звіти груп із планом дій. Вони вивішуються окремо на стендах, стіні під гаслом «Гарячі новини». У фінальній частині заходу кожен учасник ділиться враженнями (рефлексує).</p> <p><i>*Подібно фасилітується й захід у форматі «світове кафе» (world café), описаний нижче</i></p>
<p><b>Освітній квест (веб-квест) (web)quest</b> – проблемне завдання з елементами рольової гри, для виконання якої широко використовуються інформаційні ресурси мережі Інтернет або ресурси місцевості. Зокрема, розробником веб-</p>	<p>Особливість у тому, що частина (або вся інформація) для самостійної чи групової інтелектуальної діяльності студентів знаходиться закодованою. Студенти шукають різні можливості для вирішення завдань квесту,</p>

квесту є Берні Додж, професор  
университету Сан-Дієго (США)

використовуючи підказки фасилітатора. Важливо також, що результатом роботи із веб-квестом чи квестом є публікація, фотозвіт тощо (локально або в мережі Інтернет).  
Поширені види завдань для квестів – передати матеріал у новому форматі (презентація, плакат, оповідь, малюнок, схема, ребус, постер тощо).

### Матеріал для обговорення та практичної ілюстрації:

## Експертна панельна дискусія

### *A panel discussion, or simply a panel*



Важливе питання в аудиторії обговорюється за участю запрошених експертів у цій галузі (3-4), які висловлюють свої позиції, залучаючи аудиторію до роздумів і доповнень, запитань тощо

(заміна традиційній лекції та презентації)

#### *Нотатки для організації роботи:*

- Викладач чітко формулює тему дискусії, готує запитання до неї (до 3-4).
- Бажано запросити до виступу зовнішніх експертів, студентів чи викладачів-колег із різними позиціями щодо вирішення проблеми, досвідом.
- Роль викладача під час дискусії: планує і контролює час, складає план, слідкує за толерантністю виступів і тематичною їх відповідністю.
- Панельна дискусія – це живе обговорення проблем «очі-в-очі», тому не бажано під час дискусії надто захоплюватися написаним.
- Час для висловлювання експерта(ів) (15-20 хв.), для запитань і відповідей – до 10 хв.
- Підбиття підсумків дискусії її організатором – до 5 хв.



## Бесіда в “Акваріумі” *General Aquarium Discussion*

(семінарське заняття у численній аудиторії)



- Коло обраних осіб (5-8) на очах у великої аудиторії обговорюють проблемне питання.
- Аудиторія має відповідні правила залучення до цієї дискусії.
- Так може бути опрацьовано теоретичний матеріал. Цікаво в такий спосіб обговорювати спірні питання

### *Нотатки для організації роботи:*

- Нагадує інтелектуальну гру «Що? Де? Коли?».
- Аудиторія готується до роботи заздалегідь: у центрі виставляються стільці для роботи учасників «акваріума».
- Його учасники обираються добровільно.
- Можна обрати форму «акваріума»: відкритий передбачає вільними ще 1-2 стільці, куди з аудиторії можуть підсідати бажаючі в процесі роботи. Закрита форма «акваріума» передбачає, що всі учасники займають місця відповідно до стільців на певний час (раунд) роботи.
- Інші учасники в аудиторії слідкують за «акваріумом», чекають своєї черги. Усі мають побувати в «акваріумі» під час хоча б одного раунду.
- Функції викладача: оголосити тему обговорення, слідкувати за часом і ходом його проведення. Час минає тоді, коли вичерпуються нові думки чи регламент роботи (10-15 хв.).
- «Акваріум» закривається після того, як усі учасники в аудиторії в ньому побували. Викладач тоді підбиває підсумки обговорення теми.



## Кейсове навчання (практичне навчання-дослідження)



- ❑ Навчання міждисциплінарне, інтегроване
- ❑ Творча інтерактивна взаємодія
- ❑ Ситуативне навчання, моделює життєву ситуацію

### *Нотатки для організації роботи:*

- Мета кейсового методу («кейс» – конкретна ситуація) – навчити студентів на прикладі «кейса» аналізувати проблему і приймати самостійне рішення.
- Це активна взаємодія: «викладач – студент – група студентів – інша група студентів». Передбачає максимальну активність студентів. Усі можуть бути праві!
- Кейсове навчання – інтегроване, міждисциплінарне. Передбачає пошук і використання будь-яких засобів навчання, які допомагають розв'язанню конкретної життєвої проблеми.
- Може бути оцінений весь теоретичний матеріал, задіяний для створення «тематичного кейса» із кількох дисциплін (взаємодія викладачів!).
- Студенти відбирають і обробляють фактичні дані самостійно, застосовують різний інструментарій, обмірковують досвід, роблять висновки. Студенти вчаться працювати в групі.
- Викладачі діють як фасилітатори й консультанти.

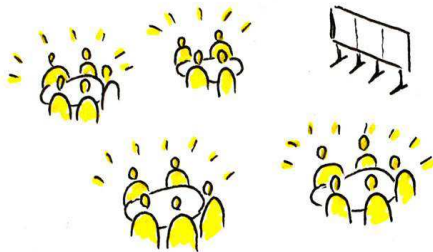


*Світове кафе – сучасний формат для  
широкого обміну думками, ідеями і досвідом*



**World  
cafe**

*... метафоричне ототожнення всього світу з кафе...*



**Мета використання:** виявлення колективного інтелекту, обмін знаннями; знаходження спільного рішення складного питання; створення можливостей для виявлення оригінальних думок.

Дозволяє вести плідний діалог з різних тем, тому застосовується у багатьох сферах: бізнесі, навчанні, соціальній діяльності, у ході проведення конференцій тощо. Переваги – можливість інтерактивної роботи у великій аудиторії зі значною кількістю учасників.

*Нотатки для організації роботи:*

- Не вимагає спеціального обладнання, може проводитися як в аудиторії, так і за її межами. Організатор-викладач пропонує учасникам обрати стіл для тематичного обговорення (5-10 осіб і більше за столом).
- Обговорення тем може фокусуватися на розгляді вузьких, конкретних питань, або розширювати свої межі до більш глобальних ситуацій. Їх кількість не обмежена.
- Теми обираються заздалегідь і оголошуються учасникам (столи із табличками).
- За кожним столом закріплено «господаря». На великому аркуші паперу він фіксує всі ідеї, висловлені «гостями». *Важливо!* Господар не маніпулює, не впливає на учасників, не коригує пропозиції, а фіксує всі важливі думки, висловлені учасниками.
- Обговорення є динамічним, проводиться в кілька раундів. Відповідно, учасник протягом заходу може обговорити проблеми за кількома темами.



Кожен раунд триває 15-20 хвилин, що дозволяє керувати рівнем спонтанності й стихійності обговорень.

- Час проведення – від 40 хвилин до кількох годин, у залежності від кількості та складності обговорюваних питань.
- Після останнього раунду обговорення проблем за столами «господарі» презентують напрацювання й формулюють надані пропозиції.

## Дискусійне заняття



Різновиди:

- за методом Сократа (є підготовлені запитання - група дискутує за виробленим планом)
- жива дискусія, в якій інструктор-викладач навідними запитаннями стимулює дебати



## “Мозковий штурм” (Brainstorming)

- Групові об'єднання для напрацювання нових ідей з 6-8 осіб
- “Штурмуючі” мають запропонувати незвичні рішення (нешаблонні)
- Орієнтовна тривалість дискусії – 20-40 хвилин, потім групи змінюються
- Викладач фіксує напрацьовані ідеї та підбиває підсумки.
- У ході їх фіксування він не оцінює ідеї, а пропонує їх оцінити аудиторії



*Нотатки для організації роботи:*

- Викладачем для роботи «штурмуючим» можуть бути запропоновані загальні стратегії пошуку незвичайних рішень, а саме:
  - запропонувати національні розв'язки проблеми (*Як би вирішували цю проблему в іншій країні?*);
  - метод емпатії (*Уявіть себе в ролі...*);
  - пошук аналогій (*Відшукайте аналогії у природі чи культурі, схожі досліджуваному об'єкту образи*) тощо.
- У групі студентів, окрім «штурмової групи», обираються експерти. Їх роль – упорядкувати, ранжувати й оцінити напрацьовані ідеї.

*Дебати як вищий рівень дискусійного обговорення питань з теми/проблеми*



**DEBATE** - інтерактивна дискусія прихильників полярних (чи опозиційних, різних) позицій, в якій опоненти обмінюються аргументами

*Нотатки для організації роботи:*

- Викладач заздалегідь обирає серед студентів пари учасників дебатів (протягом заняття – не більше 3).
- Готуючись до дебатів, студенти укладають зміст власного висловлювання у формі есе з формулюванням та аргументацією однієї тези. Також дебатуючи готують по 2-3 запитання для опонента.
- Схема побудови висловлення: теза-аргумент – її доказ – підтримка чи свідчення – міркування – висновок (1 учасник – 1 аргумент чи 1 доказ).
- Аудиторія розподіляється за парами дебатуючи і «суддівством». Судді-студенти можуть реагувати на виступи дебатуючи символами, кольоровими значками, табличками, руками тощо. У підсумку дебатів ведучий-викладач може дати слово суддівству для резюмуючи виступів, в яких зазначено про влучні чи невдалі приклади аргументів.
- Дебатуючи й учасники дебатів в аудиторії працюють з урахуванням основних принципів (виписуються на дошці чи фліп-чарті). Це – *чесність, повага до опонента, бажання розвиватися/вчитися/змінювати думку,*



вміння слухати. Учасникам, які категорично обстоюють власну позицію, у дебатах брати участь немає сенсу.

## Оцінювання дебатуючих



**Аргументація групи захисників ідеї:**

**переконливість, інформативність, ясність, закінченість, грамотність**

**Аргументація спростування: переконливість, інформативність, ясність, закінченість, грамотність, співробітництво**

КЛЮЧІ ДЛЯ ЗАСТОСУВАННЯ ПРИЙОМУ РЕФЛЕКСІЇ під час обговорення активних методів навчання :

- У подальшому я хотів би (хотіла б) глибше ознайомитись із ...
- Маю сумніви й недовіру щодо використання ..., проте охоче спробую ...
- У підсумку маю зауважити, що .....
- Активні форми навчальної взаємодії сприймаю як .....
- Це можливо використати у навчальній ситуації, коли.....
- Як наставник(ця) академічної групи я спробую організувати таке заняття з висвітлення питання.....

## 2.3. ПРАКТИЧНІ ІЛЮСТРАЦІЇ

### Як в освіті України досягти системних змін?

(алгоритм інтерактивного заняття для викладачів у форматі «світове кафе»)

#### 1) Мотиваційний вступ.

– Чому це важливо? «Мозковий шторм»: обговорюємо і наводимо аргументи.

А) *Бракує знань сучасної педагогіки.* Як навчати дорослих? Студенти з 18 років – це діти чи дорослі? Від чого залежить процес виховання і навчання у студентському колі?

Б) *Є світовий досвід, багато іноземних інформаційних ресурсів і сучасних практик* – водночас серед викладачів незначний відсоток тих, хто знає іноземну мову й використовує її для професійного саморозвитку.

В) *Зміни відбувається «по всій вертикалі».* Всі навчалися в школі. 80% і понад українців навчаються в університетах. Але ж усі вчителі та викладачі вийшли з університету. Отже, допоки не зміняться університети, не відбудуться системні зміни.

#### 2) Підготовка до інтерактивної навчальної взаємодії.

**Окреслення проблематики.** У сучасному світі процес освіти розуміють як такий, що триває все життя. Свого часу концепція *longlife education* спричинила революцію в освітній галузі, ставши відповіддю на виклики часу і пришвидшення темпу життя. У новому інформаційному світі відбулася зміна статусу знань та освіти. Сьогодні вища освіта – не просто перепустка у краще майбутнє. Це фундамент, на якому будується персональний та професійний розвиток особистості та суспільства в цілому.

#### Що у сучасній системі вищої освіти має кардинально змінитися?

#### 3) Робота в групах.

*Примітки: учасники семінару самі обирають порядок обговорення тем за «кавовими столиками». Робота відбувається в 3 етапи: до 10-15 хвилин триває обговорення теми за одним столиком. Потім учасники обирають іншу тему. «Господар» стола фіксує всі пропозиції за результатами обговорення на аркуші паперу.*

«Кавовий столик»

I Образ сучасного викладача

Протиріччя та проблеми, які вирішуємо

«КРИТИЧНЕ МИСЛЕННЯ  
СТУДЕНТА»

Проблемне питання: Як навчати, мотивувати та ставитися до своїх студентів?

Як вплинути на внутрішню мотивацію студентів до самостійного

навчання, критичного аналізу нових ідей?

Моралізаторство сьогодні не дієве. Лекторське транслювання знань теж. Як тоді передати значний професійний і життєвий досвід?

Які навчальні матеріали сьогодні краще дібрати для студентства, щоб їм було цікаво й цінно?

Де їх шукати і як використати?

## II Особливості освітньо-виховного процесу

### «КОМАНДНА ГРА»

*Проблемне питання: Часто викладачі стикаються з тим, з чим раніше стикалися роботодавці – студенти збираються в групи, дивляться один на одного, але не працюють злагоджено.*

- Як зберегти баланс між теорією і практикою?
- За наявності дистанційної платформи Moodle чи є сенс у традиційному лекційному викладенні готового матеріалу? Якщо ні, то в чому тоді різниця між лекцією та практичним заняттям?
- Як сформувати у студентів здатність до командної роботи як важливу навичку для роботодавців?
- Що таке актуалізація уваги і знань студентів? Як її здійснити на занятті?
- Які прийоми роботи спрямують розвиток: самостійності, оригінальності мислення, командного духу студентів?
- Що контролювати: знання теорії чи ...? І як?

## III Образ сучасного випускника ЗВО

### «КРЕАТИВНІСТЬ ЯК КЛЮЧОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ»

*Проблемне питання: Роботодавець наголошує на тому, що знання та кваліфікація випускників є недостатні для потреб їхнього бізнесу, адже ті часто не можуть донести свою ідею,*

презентувати її, не вміють працювати у проектах. Залишається традиція в освіті орієнтуватися «на вхід» (ідеальна модель студента-відмінника). А важливо орієнтуватися «на вихід» (модель затребуваного суб'єкта для виробництва).

- Як студентіві працювати за компетентнісним підходом?
- Які здатності студента(тки) для майбутніх роботодавців є ключовими ? (3-5)
- Студента зазвичай цікавить щось цінне й затребуване у практиці, зовсім нове. Але його в навчанні так мало. Як це змінити?

#### **4) Захист проектів. Підбиття підсумків роботи.**

##### **ЩО і ЯК робити?**

- Упроваджувати нові підходи та інструменти у свою практику. Зокрема, використовувати рефлексію, розпочинаючи кожен навчальний курс, модуль і навіть лекцію з бесіди про очікування студентів.
- Давати студентам можливість вибору (наприклад, обрати формат або спосіб подання інформації, форму контролю).
- Приділяти увагу роботі в групах, створюючи умови для обміну думками та зворотнього зв'язку.

Глобальною сьогодні є проблема швидкого зростання інформації, коли пропорційно з'являється й попит на нестандартні ідеї. Значну частину професій буде автоматизовано. А в умовах дефіциту робочих місць на перший план вийдуть креативні навички – когнітивні, технологічні, соціальні та емоційні. Тому важливо розвивати критичне мислення студентів, учити працювати з якісною інформацією. Кен Робінсон, знаний у сфері інновацій і розвитку людського капіталу, писав: «Креативність зараз настільки ж важлива в освіті, як і грамотність».

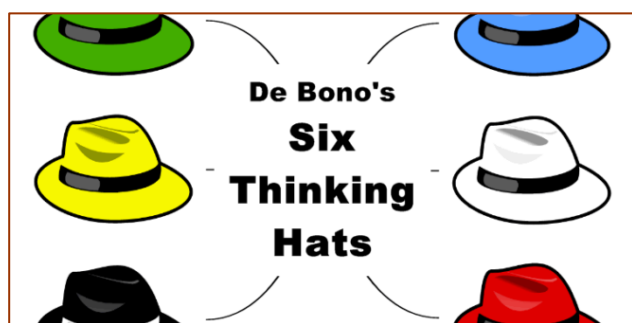
За даними Всесвітнього економічного форуму, до 2020 року креативність стане однією з трьох найважливіших навичок, які роботодавці цінуватимуть у своїх працівниках, поряд із критичним мисленням і комплексним вирішенням проблем<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> Креативність та освіта: чому це має значення // **ВИЩЕ** : Спільнота для навчання та викладання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://gohigher.org/creativity\\_and\\_education](http://gohigher.org/creativity_and_education)

## «ШІСТЬ КАПЕЛЮХІВ КРИТИЧНОГО МИСЛЕННЯ»<sup>6</sup>

(прийом рольової гри)



Використовується на етапі рефлексії. Аудиторія об'єднується в 6 груп, кожна з якої має свій капелюх (колір капелюха – це відповідна позиція щодо осмислення проблеми). Метафоричний вираз «шість капелюхів» уперше використано відомим психологом Едвардом де Боно. Англійський вислів «put on your thinking hat (cap)»

українською мовою перекладається як «висловити свої роздуми/замислитись над чимось». Такий прийом дозволить здійснити різнобічний аналіз певного явища, використовується для проведення підсумкового заняття/ заходу/ теми чи модуля/ курсу.

<p><b>«Білий».</b> <b>ІНФОРМАЦІЯ</b></p>	<p>Оперуємо лише фактами й числами. Без емоційних і суб'єктивних оцінок. Дозволяється процитувати чийсь думку, але не оцінювати її</p>	<p><i>Отже, у цілому маємо такі факти і дані: ..... Нам не вистачає ..... Ми можемо це дістати/ вирахувати/ відшукати...</i></p>
<p><b>«Жовтий».</b> <b>ОПТИМІЗМ</b></p>	<p>Знаходимо позитивні аргументи й сторони. Треба не лише їх вказати, а й дати аргументовані пояснення тому</p>	<p><i>За умови прийняття цього рішення маємо такі вигідні умови (позитивні наслідки, переваги)...</i></p>
<p><b>«Чорний».</b> <b>ПЕСИМІЗМ</b></p>	<p>Опозиційний жовтому капелюху. Завдання – визначити негативні чи складні аспекти проблеми, які також треба пояснити й аргументувати</p>	<p><i>Нам варто виявити обережність і звернути увагу на можливі ризики та загрози прийняття такого рішення. Тут є певні підводні камені та ризики...</i></p>
<p><b>«Червоний».</b> <b>ЕМОЦІЇ</b></p>	<p>Емоційні комплексні роздуми щодо вирішення проблеми. Висловлення емоцій передбачає обговорення як змісту роботи, так і процесу</p>	<p><i>У мене є відчуття, що ми далекі від істини (наближаємось до вирішення)... Інтуїтивно здається, що... Із захопленням сприймаю той факт, що...</i></p>

<sup>6</sup> Метод шести шляп мышления Эдварда де Боно // На волне Перемен. Лучше и лучше! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://30kapel.com/metod-shesti-shlyap-myshleniya-edvarda-de-bono/>

	(що сподобалося, чому, на якому етапі роботи, що вразило і т.д.). Це важливо, оскільки іноді емоції сприяють більш точному визначенню напрямів аналізу проблеми	
<b>«Зелений». ТВОРЧИСТЬ</b>	Виявляємо творчість. У цій групі варто замислитись над тим, як можливо було б використати той чи інший факт, прийом, метод в інакшій ситуації, що можна було б зробити інакше, як удосконалити і т.д.	<i>Давайте розглянемо всі можливі варіанти вирішення проблеми. Це дозволить згенерувати нові ідеї та сконструювати оригінальне рішення. Шукаймо альтернативу класичному рішенню!</i>
<b>«Синій». ПРОЦЕС, ДІЯ</b>	Філософські роздуми. Група, що «обрала цей капелюх», розподіляє свою роботу в 2 етапи: спочатку йде в інші групи здобути інформацію, потім – узагальнити весь опрацьований матеріал. За учасниками цієї групи – останнє слово, вони підбивають підсумки роботи.	<i>Ми маємо ознайомитись із роботою усіх, зібрати ідеї й позиції, структурувати й узагальнити. Не оцінюємо! Наше завдання тепер – керування процесом колективного прийняття рішення.</i>

В основі «методу Едварда де Боно» – концепція паралельного мислення. Зазвичай певне рішення питання з'являється унаслідок зіткнення думок, позицій, у дискусії та полеміці. Часто це призводить до того, що обирається не найбільш правильне рішення, а найпопулярніше. За умов задіявання паралельного осмислення різних підходів і думок, вони не протиставляються, а співіснують.

У дидактичній літературі зазначається про ефективність використання цього прийому, адже замість звичної дискусійної манери обміну думками студенти швидко й конструктивно упорядковують ідеї й емоції, виявляючи свіжий погляд на традиційні й давно відомі речі. За такої форми аналізу явища чи факту вдається уникнути особистих симпатій чи претензій.



## ЛІТЕРАТУРА ТА ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ

1. Malcolm S. Knowles. Andragogy: an emerging technology for adult learning // Reprinted from The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy, copyright 1970 by Malcolm S. Knowles. Reprinted with the permission of the publisher, Cambridge Book Company. – 53-70 pp.
2. Prometheus : платформа масових відкритих онлайн курсів [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://prometheus.org.ua/>
3. Дем'яненко О.О. Розвиток психолого-педагогічної компетентності науково-педагогічних працівників університету в умовах неформальної освіти / О.О. Дем'яненко // Соціально-педагогічні основи розвитку особистості в сучасних умовах комунікації: досвід, проблеми, перспективи: мат. II Всеукр. наук.-практ. конф. (14 листопада 2018 року). – Київ, 2018.– С. 201-205.
4. Креативність та освіта: чому це має значення // ВИЩЕ : Спільнота для навчання та викладання [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://gohigher.org/creativity\\_and\\_education](http://gohigher.org/creativity_and_education)
5. Лазоренко О. Філософія освіти дорослих в контексті практичної парадигми позитивного навчання: європейський приклад для України / Олена Лазоренко // Філософія освіти. – 2011. – №№ 1-2 (10). – С.255-265.
6. Левченко І. Освіта дорослих як наукова проблема / І.Левченко // Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи. – 2015. – Випуск 5. – С.45-54.
7. Малафіїк І. В. Таксономія Блума // Дидактика : навчальний посібник. – К. : Кондор, 2009. – 406 с.
8. Мартинець Л.А. Освіта дорослих: форми та зміст / Л.А.Мартинець // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2015. – №6 (37). – С.14-16.
9. Метод шести шляп мышлення Едварда де Боно // На волне Перемен. Лучше и лучше! [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://30kapel.com/metod-shesti-shlyap-myshleniya-edvarda-de-bono/>
10. Пихтіна Н.П. Основи педагогічної техніки : навч. посіб. / Н.П.Пихтіна. – К. : Центр учбової літератури, 2013. – 316 с.
11. Подоляк Л.Г. Психологія вищої школи : навч. посіб. для магістрантів і аспірантів / Л.Г.Подоляк, В.І.Юрченко. – К. : ТОВ “Філ-студія”, 2006. – 320с.
12. Сігаєва Л.Є. Характеристика структури освіти дорослих в сучасній Україні / Л.Є.Сігаєва // Вісник Житомирського державного університету. – Випуск 59. Педагогічні науки. – С.38-42.
13. Тарханова И.Ю. Интерактивные стратегии организации образовательного процесса в вузе : учеб. пос. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2012. – 67 с.
14. Технології професійного розвитку педагогів: методичний порадник / Упорядники: Тамара Михайлівна Сорочан, Марина Іванівна Скрипник; навч.-метод. посіб.; Держ. вищ. навч. закл. «Ун-т менедж. освіти». – К., 2016. – 231 с.

## ЗМІСТ

ВСТУП	С.
I. ПРОГРАМНА ЧАСТИНА. <i>ОРІЄНТОВНИЙ ПЛАН</i> занять пролонгованого методико-психологічного семінару «Школа професійно-педагогічного зростання»	С.
II. НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	С.
2.1. ВИКЛАДАЧ У СУЧАСНІЙ СИСТЕМІ ВИЩОЇ ОСВІТИ	С.
2.2. СУЧАСНІ МЕТОДИ АКТИВНОГО НАВЧАННЯ ( <i>Active Learning in Higher Education</i> ).	С.
2.3. ПРАКТИЧНІ ІЛЮСТРАЦІЇ	С.
ЛІТЕРАТУРА ТА ІНТЕРНЕТ-РЕСУРСИ	С.

**АКТИВНІ ФОРМИ ВЗАЄМОДІЇ ВИКЛАДАЧА І СТУДЕНТІВ У  
НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОМУ ПРОЦЕСІ ВИЩОЇ ШКОЛИ:  
організаційно-методичні аспекти**

*Навчально-методичне видання*

**Дем'яненко Олена Олександрівна**

Редактор .....

Комп'ютерна верстка .....

Здано до складання ..... Підп. до друку  
Формат Ум. друк. арк. Тираж  
РВІКВ, Сектор оперативної поліграфії БНАУ  
09117 Біла Церква, Соборна пл., 8/1; тел. 33-11-01