

«Стратегії ефективного спілкування», «Конфлікти та засоби їх вирішення», засвоюються краще за умов проведення тренінгу. Під час тренінгу відпрацьовується техніка спілкування з відвідувачем аптеки за такими напрямками: здатність вислухати пацієнта; уміння приховувати особисту роздратованість у розмові з агресивним та незрозумілим клієнтом; уміння встановити справжню проблему; дати аргументоване і кваліфіковане пояснення. Формування культури спілкування майбутніх фахівців фармації передбачає формування сукупності комунікативних умінь та навичок, що дозволяють легко вступати в контакт, зберігаючи в процесі спілкування самоконтроль та свободу самовираження. Володіння культурою спілкування надає можливості розуміти інших людей, адекватно реагувати на їх поведінку та емоційний стан; обирати такий стиль спілкування, що відповідає особливостям кожної людини. Адже хвора людина, якою часто є відвідувач аптечного закладу, потребує турботливого ставлення до себе з боку працівників закладу [3].

Отже, ефективність і доцільність використання активних методів і, зокрема, різних видів психологічного тренінгу у процесі психолого-педагогічної підготовки майбутніх фахівців фармації є очевидними. Тренінг дозволяє за короткий час сформувати компетентності, уміння й навички та особистісні якості майбутнього фахівця, які неможливо сформувати, застосовуючи традиційні форми навчання.

Література

1. Бадмаев Б. Ц. Методика преподавания психологии : учеб.-метод. пособ. для преподавателей и аспирантов вузов / Б. Ц. Бадмаев. – М. : Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. – 304 с.
2. Емельянов Ю. Н. Активное социально-психологическое обучение / Ю. Н. Емельянов. – Ленинград : Издательство Ленинградского университета 1985. – 166 с.
3. Кайдалова Л. Г. Професійна підготовка майбутніх фахівців фармацевтичного профілю у вищих навчальних закладах : монографія / Л. Г. Кайдалова. – Х. : НФаУ, 2010. – 364 с.
4. Пидкасистый П. И. Психолого-дидактический справочник преподавателя высшей школы / П. И. Пидкасистый, Л. М. Фридман, М. Г. Гарунов. – М. : Педагогическое общество России, 1999. – 354 с.

КЕЙС – МЕТОД У ВИЩІЙ ПРОФЕСІЙНІЙ ОСВІТІ

*Кайдалова Л.Г., Щокіна Н.Б., Шварп Н.В.
(м. Харків, Україна)*

Доступність європейського ринку праці для кваліфікованих фахівців зумовлює необхідність удосконалення їх професійної підготовки на основі упровадження сучасних освітніх технологій у навчально-виховний процес ВНЗ. Провідне завдання вищої професійної освіти сьогодні – підготовка освіченої, професійно компетентної особистості, генерація покоління з креативним мисленням, прагненням до постійного оновлення знань, умінь та навичок професійної діяльності, до саморозвитку і самовдосконалення протягом життя, здатного до перетворень і втілення інновацій. Суспільство зацікавлене у фахівцях, які здатні активно діяти, самостійно приймати рішення, нести відповідальність. Але розширення й оновлення інформації, зростання вимог до рівня і якості професійних умінь та навичок, їх різноманітність унеможливує формування їх в повному обсязі в межах традиційних, переважно репродуктивних методів навчання, які не сприяють розвитку творчого мислення, самостійності. Зазначене вище стимулює необхідність конструктивних змін в організації освітнього

процесу на основі упровадження сучасних методів навчання зокрема на основі ідей інтерактивності. Серед них кейс-метод, який забезпечує максимальне занурення в умови майбутньої професійної діяльності, спонукає студентів до пошуку зв'язку між новими та вже отриманими знаннями, до формування власних ідей та думок за допомогою різноманітних засобів, навчає співробітництва, взаємодії, правилам ведення дискусії, вмінням приймати рішення, орієнтуватися в інформаційному середовищі, пізнавати і оцінювати власну особистість.

Вивченням можливостей застосування кейс-методу в навчально-виховному процесі ВНЗ на різних етапах займалися багато науковців вітчизняної і світової науки [1, 4, 6]. Провідна роль у розповсюдженні кейс-методу належить Гарвардській Школі Бізнесу. Сьогодні кейс-метод широко використовується у провідних вищих навчальних закладах Європи та Америки з метою набуття професійних вмінь та навичок, у вітчизняній професійній педагогічній освіті кейс-метод тільки набуває поширення. Новизна і особливості його використання вимагають детального аналізу даного методу як виду інтерактивного навчання, адаптації до особливостей використання при викладанні різних навчальних дисциплін.

Науковці розуміють кейс-метод як спосіб вивчення навчального предмету шляхом аналізу великої кількості кейсів (професійно спрямованих ситуацій) у визначених комбінаціях [4].

З методичної точки зору кейс – це спеціально підготовлений пакет навчально-методичних матеріалів, що містять структурований опис ситуацій, запозичених з реальної практики, ключові цілі, питання для обговорення, можливий сценарій обговорення, тестові завдання для самоконтролю студентів, інформаційно-довідкові джерела, різноманітну наочність.

При роботі з кейсом студенти занурюються у професійну ситуацію, опис якої відтворює практичну проблему й актуалізує комплекс знань, що засвоюються при вирішенні проблеми [3, 4].

Грамотно виготовлений кейс провокує дискусію, дозволяє моделювати професійну ситуацію, сприяє розвитку незалежного мислення, вмінь формулювати й відстоювати особисту точку зору, вимагає співробітництва і компроміса, навчає користуватися та обмінюватися інформацією, приймати участь у формуванні групового рішення. Розв'язання кейсів сприяє розвитку професійних, аналітичних, дослідницьких, комунікативних умінь та навичок, формує досвід аналізу ситуацій, роботи в команді, міжособистісного спілкування тощо [3, 5].

Методика роботи за кейс-методом включає: ознайомлення студентів з кейсом, роботу над вирішенням конкретної ситуації в процесі групової взаємодії шляхом обговорення і пошуку варіантів її розв'язання, аналіз представлених варіантів вирішення ситуації, презентацію результатів роботи, рефлексивну діяльність щодо аналізу рішень кейсів у ході загальної дискусії, оцінювання студентів, підведення підсумків заняття. Кейс-метод ставить за мету максимально активізувати кожного студента і залучити його до аналізу ситуації і прийняття рішень [1, 2, 3, 7].

Сьогодні кейс-метод завоював провідні позиції в освіті і вважається одним з найефективніших методів навчання студентів навичкам вирішення професійних проблем. Його використання дозволяє значно підвищити пізнавальний інтерес до навчання, сприяє розвитку професійних, дослідницьких, комунікативних, творчих умінь та навичок.

Література

1. Кавтарадзе Д. Н. Обучение и игра. Введение в активные методы обучения. – М.: МПСИ, из-во «Флинта», 1998. – 98 с.

2. Панфилова А. П., Громова Л. А., Богачек И. А., Абчук В. А. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / Ред. проф. Соломина В. П. – СПб. : Питер, 2004. – 126 с.
3. Освітні технології: Навчально-методичний посібник / За заг. ред. О.М. Пехоти. – К. : А.С.К., 2001. – 348 с.
4. Сангадиева И. Г., Новолодская Г. И. Методические указания по составлению «кейс-стади» по курсу экономики. – Улан-Удэ: Изд-во Восточно-Сибирского государственного технологического университета, 2005. – 27 с.
5. Ситуационный анализ, или Анатомия Кейс-метода / Под ред. Д-ра социологических наук, профессора Сурмина Ю.П. – Киев : Центр инноваций и развития, 2002. – 286 с.
6. Шеремета П. М., Канищенко Л. Г. Кейс-метод: з досвіду викладання в українській бізнес-школі / П. М. Шеремета, Л. Г. Канищенко. – К. : Центр інновацій та розвитку, 1999. – 37 с.
7. <http://www.personal.in.ua/article.php?id=523>

УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ГРОМАДСЬКИХ ТА ПРИВАТНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ УКРАЇНИ (ОСТАННЯ ЧВЕРТЬ ХІХ – ПОЧАТОК ХХ СТОЛІТТЯ)

Кірдан О.Л. (м. Умань, Україна)

Впродовж останнього десятиліття ведеться чимало дискусій щодо перспектив приватних вищих навчальних закладів у системі вищої освіти України. З метою подальшого реформування системи вищої освіти, важливим, з нашого погляду, є аналіз досвіду та практики діяльності громадських та приватних навчальних закладів у період останньої чверті ХІХ – початку ХХ століття.

Якість освіти, результати діяльності вищого навчального закладу визначальною мірою залежать від рівня організації навчально-виховного процесу на рівні освітньої установи.

Вивчення численних архівних документів, статутів, протоколів, положень вищих громадських та приватних навчальних закладів досліджуваного періоду дає змогу констатувати, що за своєю внутрішньою організаційною структурою управління, формами управління, організації навчального процесу вони намагалися наблизитися до державної вищої школи.

Очолював освітню установу, як правило, директор чи ректор, що обирався терміном на 4 роки з числа професорів навчального закладу чи осіб, які мали право викладання у вищих навчальних закладах (у багатьох випадках з числа засновників); затвердження на посаді відбувалося в міністерстві, якому був підвідомчий новостворений вуз [1, с. 34–35].

На колегіальні органи управління вищих навчальних закладів (рада приватному політехнічному інституті в Катеринославі, педагогічна рада на вищих медичних курсах, навчальний комітет в Київському комерційному інституті) покладалося керівництво навчально-виховним процесом, науковою та адміністративною діяльністю.

Аналіз статутів [10; 11; 12] і положень [4; 5; 6; 7] дав змогу визначити, що крім безпосередньо управлінських, до функцій ради входило затвердження навчальних планів і програм, обрання на посади викладачів, зарахування і звільнення слухачів, затвердження результатів випробування, надання дозволу на присудження дипломів, розробка і затвердження різних інструкцій та ін.