

**Ю. М. Ящишина**  
канд. психол. наук,

**В. О. Шашко**  
канд. екон. наук

*Донбаська державна машинобудівна академія, м. Краматорськ*

## ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ ПРИ ВИКЛАДАННІ ДИСЦИПЛІН З УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

**Постановка проблеми.** Сучасний спеціаліст у галузі управління персоналом, випускник вищого навчального закладу має бути енергійним, ініціативним, діловим, здатним швидко реагувати та приймати нестандартні рішення у складних організаційних ситуаціях, бути готовим до постійного професійного зростання. Підготовка спеціалістів у галузі управління персоналом потребує розвитку, насамперед, практичних навичок та вмінь стосовно комунікативної компетентності, творчого пошуку ефективних управлінських рішень, вміння працювати в команді і керувати групою.

Організація навчального процесу у вищому закладі освіти має бути спрямована на роботу студентів з формування професійних якостей, необхідних майбутньому спеціалісту у галузі управління персоналом. Розвиток значущих професійних якостей можливий завдяки інтегруванню теоретичних знань в конкретні практичні уміння за допомогою певних методів навчання. Цим вимогам оптимально відповідають інтерактивні методи навчання. Проте таке навчання повинно мати належне науково-методичне забезпечення та готовність викладача до організації даного виду роботи.

**Аналіз останніх досліджень.** Умовно методи навчання в освітній діяльності можна поділити на дві групи: ті, де домінує педагог, і ті, що вимагають активності від учасників навчального процесу. Проте, було б неправильно поділяти зазначені методи викладання на більш чи менш ефективні. Кожен з них має свої переваги й недоліки. Зараз не викликає сумнівів те, що актуальними є ті методи, за допомогою яких не тільки накопичуються знання, а, насамперед, створюються умови для активної роботи.

Інтерактивні методи навчання не є новими у вітчизняній та світовій педагогіці. Розробкою методів інтерактивного навчання та впровадженням їх у навчально-виховний процес у різні часи займалися Ш. Амонашвілі, В. Давидов, Д. Ельконін, В. Сухомлинський, В. Шаталов та ін. Я. Коменський та К. Ушинський для активізації учбової діяльності визначали проведення різних ігор, змагань та фрагментів театралізованих вистав; Л. Ітельсон – дискусії та сумісну діяльність; наочність як важливий канал регуляції навчальної діяльності знаходимо у О. Леонтєва; ситуації типу драматизації – у Е. Торндайка.

Методи навчальної діяльності у парах було запропоновано А. Рівіним у 1911 році, проте популярності набули тільки з середини 90-років у вигляді ігрових та дискусійних методів навчання. Дидактичний аспект сучасних інтерактивних методів навчання висвітлюється в роботах дослідників О. Баєвої, Г. Ковальчук, О. Комар, Л. Пироженко, О. Пометун, О. Савченко, О. Ярошенко та інших [1, 3, 4, 6, 7, 9, 10]. Як зазначають дослідники, дані методи у вищих навчальних закладах є ефективним доповненням до класичної форми навчання. Досить популярними інтерактивні методи навчання є зараз у сучасних бізнес-школах.

**Метою даної статті** є визначення ролі інтерактивних методів навчання в освітній діяльності та ознайомлення з досвідом їх використання на заняттях з курсу «Психотехнології управління персоналом».

**Виклад основного матеріалу дослідження.** У процесі навчання важливою є не лише передача знань, умінь та навичок, але й направлена пізнавально-пошукова діяльність студентів, їх активна взаємодія. Студенти повинні самостійно знаходити потрібну інформацію, творчо застосовувати її, вміти бачити проблему і знаходити шляхи її розв'язку, мати навички особистісної рефлексії.

З метою розвитку таких навичок і особистісних якостей у навчальному процесі успішно застосовуються інтерактивні методи роботи. Інтерактивне навчання – це навчання, насамперед, у активній взаємодії викладача і студента; побудова навчання в режимі діалогу, активної участі. Інтерактивні методи навчання поділяють на чотири групи: групова навчальна діяльність, фронтальне навчання, навчання у дискусії та навчання у грі [4]. Групова робота передбачає організацію навчання студентів у малих групах, що об'єднуються спільними навчальними задачами. Це дає можливість співпраці, спілкування, сприяє ефективному засвоєнню знань та формує певні навички та вміння. Така модель легко й ефективно поєднується із традиційними формами, методами навчання і може застосовуватися на різних етапах навчання [1, 4, 5, 7, 9, 10]. Фронтальне навчання передбачає роботу усієї групи шляхом колективного обговорення певного спірного питання, формує навички критичного мислення (техніки «мозкового штурму», кейс-методу, дерева рішень та інші).

Навчання у грі (ділові, сюжетно-рольові ігри, організаційно-діяльнісні ігри та ін.) відрізняється від традиційного навчання. На такому занятті передбачається свобода інтелектуальної діяльності, ігрове моделювання, об'єкта, предмета, явища, що розглядається під час навчальної діяльності. Ігрова модель окрім рішення навчальної задачі спонукає студентів до інтересів, мотивів, емоцій, активних дій. Це цікавий, творчий процес у навчальній діяльності, що активізує пізнавальну діяльність студентів, має організований характер і орієнтований на певний результат.

Під час активної роботи студенти оволодівають навичками, які необхідні для майбутнього висококваліфікованого фахівця в галузі управління персоналом: розуміння суті проблеми, творче розв'язування проблем, удосконалення командної праці, опрацювання процедури діяльності, робота в умовах недостатньої визначеності тощо. Інтерактивні методи навчання можна застосовувати як в межах аудиторних занять, так і під час самостійної роботи. За такою формою роботи неможлива пасивність студентів. Як зазначає дослідник О. Комар, кожен зі студентів має конкретне завдання, за яке він повинен публічно прозвітуватися,

або від його діяльності залежить якість виконання поставленого перед малою групою та перед всією академічною групою завдання [6].

Успішно проведене заняття повинно пробуджувати активність студентів, формувати нові навички і уміння учасників, стимулювати студентів до самонавчання. В умовах інтерактивних моделей навчання змінюється і роль викладача. Він виступає не стільки джерелом інформації, скільки організатором цієї роботи, спрямовуючи навчальний процес у потрібне русло, створюючи умови для ініціативи, формуючи сприятливий психологічний клімат у студентській групі, виправляючи помилки. Це допомагає студентам творчо підходити до процесу навчання взагалі, сприяє розвитку вміння зважувати альтернативні рішення, бачити неординарні шляхи розв'язання проблем.

При використанні таких методів досягається максимальне запам'ятовування навчального матеріалу та забезпечується активна роль студентів у його обробці. Перевага активних методів полягає у тому, що теоретичні знання випробовуються в умовах, наближених до реальних. Таким чином, студенти мають можливість сформувати навички роботи, що необхідні майбутньому фахівцю.

Узагальнюючи різні підходи щодо використання інтерактивних методів навчання у навчальному процесі, можна відмітити, що більшість дослідників указують на важливість поєднання класичного технологічного навчання з інтерактивними методами навчання [3, 4, 6, 9]. Використання інтерактивних технологій у практиці викладання вищого навчального закладу, поперше, обумовлене зміною стосунків «викладач – студент» з позиції «суб'єкт (викладач) – об'єкт (студент)» на суб'єкт – суб'єктний характер відносин. Це вимагає активності обох сторін. Саме інтерактивні методи навчання мають великий потенціал для посилення взаємодії між викладачем і студентами; це методи спілкування на основі взаємодії. По-друге, основною умовою такої взаємодії є активізація пізнавальної активності студентів на заняттях. Інтерактивні методи роботи пробуджують інтерес студентів до навчання та їх активність, тим самим змінюючи хід комунікації саме у напрямку взаємодії. Але й не тільки це. Активна спільна діяльність у навчальному процесі сприяє успішній соціалізації особистості, усвідомленню себе як частини колективу і пов'язана з подальшою активністю і у суспільстві. Так, А. Шапіто, керівник організації «Освітня за соціальну відповідальність» (Educators for Social Responsibility), зазначає, що завжди можна знайти час і місце для того, щоб слухати викладача, але повинно бути й багато можливостей, щоб учні самі могли прийняти рішення, і багато – набагато часу і місця, щоб учні діяли ефективно, самостійно чи у невеликій групі, що в майбутньому приведе до ефективної діяльності у суспільстві [2].

Планування таких інтерактивних занять, як зазначає О. Баєва, передбачає створення передумов реалізації низки методологічних принципів навчального процесу, у тому числі, інтенсивна самостійна робота студентів; активне використання технічних засобів навчання; активна підтримка групової взаємодії; активізація і залучення студентів до навчальної роботи; пояснення нових теоретичних положень тем, що вивчаються з використанням методу конкретних ситуацій; дотримання жорсткого регламенту та умов недостатньої визначеності, що необхідно навчати майбутніх управлінців [1].

Отже, можна зробити висновок з усіх цих міркувань: педагоги вищих навчальних закладів можуть успішно використовувати інтерактивні методи навчання у своїй педагогічній практиці.

Досить ефективним стало використання інтерактивних методів навчання на заняттях з курсу «Психотехнології управління персоналом». Даний курс спрямований на формування практичних умінь та навичок використання психологічних технологій та методик, що дозволяють здійснювати управління персоналом на різних рівнях:

- особистісному, який визначає наявність базових особистісних компетенцій, які забезпечують успішність управлінської діяльності (системне мислення, креативність, творчі здібності, волевільність, комунікативні здібності, соціальний та емоційний інтелект тощо);
- груповому, що виявляє механізми поведінки людей, впливає на особистісні мотиви, емоційний стан співробітників, розвиває довіру та взаєморозуміння);
- організаційному, що передбачає об'єднання співробітників та груп в єдине ціле та є умовою успішного управління.

Програма курсу включає широкий спектр психологічних методів, інструментів та технологій, що забезпечують психологічний супровід в галузі управління персоналом за наступними напрямками:

- психотехнології відбору персоналу, що включає ознайомлення з «фільтрами» відбору персоналу (тестування, кейси опрацювання резюме та анкет кандидатів та ін.);
- психологічний супровід процесу адаптації персоналу (особливості наставництва, коучінг в адаптації персоналу, плануванні кар'єри, роботі з цілями, персональною мотивацією);
- мотивація і стимулювання персоналу (технології виявлення потреб та індивідуальних мотиваторів, соціально-психологічні та організаційні методи мотивування співробітників, самомотивація);
- психотехнології ділової оцінки персоналу (тестування, анкетування, ділові ігри, кейс-метод, асесмент-менеджмент, 360 градусів тощо);
- психотехнології розвитку персоналу (кар'єрний самоменеджмент, діагностика кар'єрного потенціалу, побудова власної карти кар'єрного успіху).

Основним принципом побудови даного курсу є інтеграція знань з різних галузей науки (насамперед, психології, соціології, економіки, менеджменту та інші), що забезпечує формування професійних навичок спеціалістів в галузі управління персоналом.

Метою курсу є підготовка студентів до ефективного управління співробітниками за допомогою сучасних психологічних методів, технік, інструментів. На відміну від інших курсів, даний курс має практичну спрямованість, тому потребує широкого спектру різноманітних методів навчання. Студенти мають отримати практичні навички аналізу організаційних ситуацій, прийняття рішення та розвинути свої особистісні якості (наприклад, впевненість, комунікативність, уміння впливати на інших). Тому відмінними рисами курсу «Психотехнології управління персоналом» є використання різноманітних інтерактивних методів навчання, у тому числі ділових і рольових ігор, «мозкового штурму», кейс-методу, методу моделювання виробничих ситуацій та розгляд проблемних задач, дискусії, тренінгів, групової роботи з ілюстративним матеріалом, використання мультимедійних комп'ютерних програм.

Прийоми та методи такої активної роботи апробовані на лекційних та семінарських заняттях з даного курсу у різних академічних групах. Наведемо декілька прикладів практичного використання інтерактивних методів навчання у процесі викладання курсу.

Так, досить ефективним у роботі виявився кейс-метод, за допомогою якого можна розвивати уміння аналізувати проблемні ситуації та приймати рішення. На заняттях студентам пропонуються міні-кейси, за якими необхідно провести аналіз реальних організаційних ситуацій та запропонувати варіанти вирішення проблеми за типом: «Якими будуть ваші дії?», «Яке рішення Ви приймете?» тощо.

Для закріплення теоретичних знань, активізації мислення доцільно жваві дискусії з відповідних тем курсу. Зібрати якомога більше ідей щодо певної проблеми від усіх учасників групи можна за допомогою «мозкового штурму». Цікавою виявилася і метафорична техніка «Метод шести капелюхів», що дозволяє збільшувати ефективність вирішення проблеми, розглядаючи проблему з шести позицій (факти, переваги, недоліки, емоції, ідеї, альтернативні рішення).

При закріпленні теми «Формування іміджу керівника» використовується модифікований нами варіант тренінгової техніки «Колесо життя» Б. Райна. На основі цієї техніки було розроблено творче завдання, в якому необхідно зібрати прийнятний образ сучасного керівника організації. Заздалегідь студентам дається завдання: скласти есе, що розкриває образ сучасного керівника. Це дає можливість студентам самостійно опрацювати матеріал з даної теми, а потім в аудиторії шляхом дискусії та обговорення «зібрати» образ сучасного керівника організації. Крім того, дана вправа дає можливість провести самоаналіз рівня розвитку особистісних та ділових якостей відносно образу сучасного управлінця та скласти програму саморозвитку.

Нами було модифіковано рольову гру «Прийом на роботу», в якій кожен учасник програє по черзі 3 ролі: претендента на роботу, роботодавця та експерта. Для співбесіди підготовлені питання, які найчастіше задають роботодавці при прийомі на роботу. Після гри відбувається обмін своїми враженнями, емоціями, аналізуються «слабкі» місця.

З метою розвитку комунікативних навичок проводяться рольові ігри та відбувається програвання типових рольових ситуацій. Це дозволяє студентам моделювати ситуації, «приміряти» на себе певну роль, знаходити правильне рішення. Важливим моментом цих рольових ігор є обмін почуттями, аналіз «слабких» місць, визначення проблем, над якими необхідно працювати. З цією метою було розроблено рольову гру на розвиток навичок ділового спілкування у роботі з персоналом. Перед студентами ставиться завдання: «Ви – керівник підприємства. Необхідно висловити своїм співробітникам зауваження, прохання, відмову, подяку, комплімент або познайомитись чи представитись». Робота відбувається у «двійках» або «трійках», після закінчення якої студенти обмінюються своїми думками, обговорюють важливі моменти гри, визначають те, над чим ще необхідно працювати.

Комунікативні навички студентів розвиваються і на виступах з реферативними повідомленнями. Ці виступи також проводяться в активній формі. Перед студентами ставиться задача: «Уявіть, що ви експерт з певного питання (відповідно до теми реферату). У такій формі необхідно подати підготовлений матеріал. Це допоможе розвитку ваших комунікативних нави-

чок, зняти певні комунікативні бар'єри». У кінці кожного виступу проводиться аналіз та самоаналіз (рефлексія) виступу, використовуючи психологічну модель «Вікно Джогарі», що дозволяє отримати зворотній зв'язок із групою, виявляти закриті й невідомі частини особистості та усвідомлювати їх.

До того ж, кожне семінарське заняття супроводжується блоками тестів з психодіагностики. Це надає студентам можливість не тільки опанувати роботу з психодіагностичним інструментарієм, але й діагностувати свій особистісний та професійний потенціал.

### Висновки

Таким чином, використання інтерактивних методів навчання є досить ефективною формою навчальної роботи, що забезпечить перехід від інформаційної ме-

тодики викладання та простої репродукції знань до їх глибокого осмислення, творчого використання й змінить статус студента, який перетворюється із пасивного слухача у «конструктора» своїх знань. Викладач стає наставником, організатором навчальної діяльності студентів. Це потребує професіоналізму, пов'язаного з володінням інтерактивними методами навчання, творчою роботою.

Тому існує потреба у розробці методики організації навчального процесу за допомогою інтерактивних методів навчання, підготовці педагогічних кадрів. На нашу думку, процес впровадження у навчально-виховний процес вищого закладу освіти інтерактивних методів навчання повинен бути послідовним та виваженим, розумно поєднуючи та комбінуючи інтерактивні методи навчання із традиційними.

### Список використаних джерел

1. Баєва О.В. Case-study як форма інтерактивного вивчення студентами менеджменту: загальні принципи організації та проведення практичних занять (початок) / О.В. Баєва // Персонал. – 2007. – № 5. – С. 72-75.
2. Джемговська І. Навчання вчителів / І. Джемговська. – Львів: Інститут політичних технологій, 2002. – 172 с.
3. Інтерактивні методи навчання у підготовці спеціалістів для банківської системи України: [зб. наук. праць]. – Х.: ХФУАБС, 2001. – 250 с.
4. Інтерактивні технології навчання: теорія, практика, досвід: метод. посіб. авт. / уклад. О. Пометун, Л. Пироженко. – К.: АПН, 2002. – 135 с.
5. Ковальчук Г.О. Активізація навчання в економічній освіті: навч. посіб. / Г.О. Ковальчук. – Вид. 2. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с.
6. Комар О. А. Інтерактивні технології – технології співпраці / О. А. Комар // Рідна школа. – 2006. – № 5. – С. 57-60.
7. Новікова Л.М. Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі: наук.-метод. посіб. / Л.М. Новікова. – Павлоград: ЗДІЕУ, 2008. – 110 с.
8. Пометун О. До питання досвіду впровадження інтерактивних технологій // Антологія адаптованого досвіду / О.Пометун. – Рівне, 2004. – С. 132-136.
9. Сучасні освітні технології у вищій школі // Матеріали міжнар. наук.-метод. конф. (Київ, 1-2 листопада 2007 року): тези доп.: У 2 ч. – Ч. 2 / відп. ред. А.А. Мазаракі. – К.: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2007. – 259 с.
10. Silberman M. Active Strategies. 101 Strategies to Teach Active Learning. – Boston, London etc., 1996. – P.2 – 3.