

OPEN ACCESS
PEER-REVIEWED JOURNAL

SCIENCE REVIEW



Scientific Edition
Published by:

RS **Global**

Open Access Peer-reviewed Journal

Science Review

2(9), February 2018
Vol.5

Chief editor

Laputyn Roman

PhD in transport systems,
Associate Professor,
Department of Transport
Systems and Road Safety
National Transport University

Editorial board:

Lina Anastassova

Full Professor in Marketing, Burgas
Free University, Bulgaria

Mikiashvili Nino

Professor in Econometrics and
Macroeconomics, Ivane Javakhishvili
Tbilisi State University, Georgia

Alkhawaldeh Abdullah

Professor in Financial Philosophy,
Hashemite University, Jordan

Mendebaev Toktamys

Doctor of Technical Sciences,
Professor, LLP "Scientific innovation
center "Almas", Kazakhstan

Yakovenko Nataliya

Professor, Doctor of Geography,
Ivanovo State University, Shuya

Imangazinov Sagit

Director, Ph.D, Pavlodar affiliated
branch "SMU of Semei city"

Peshcherov Georgy

Professor, Moscow State Regional
University, Russia

Mustafin Muafik

Professor, Doctor of Veterinary
Science, Kostanay State University
named after A.Baitursynov

Ovsyanik Olga

Professor, Doctor of Psychological
Science, Moscow State Regional
University

Nino Abesadze

Associate Professor Tbilisi State
University, Faculty of Economics and
Business

Sentyabrev Nikolay

Professor, Doctor of Sciences,
Volgograd State Academy of Physical
Education, Russia

Harlamova Julia

Professor, Moscow State University
of Railway Transport, Russia

Publisher –
RS Global Sp. z O.O.,

Scientific Educational
Center
Warsaw, Poland

Numer KRS: 0000672864
REGON: 367026200
NIP: 5213776394

**Publisher Office's
address:**

Dolna 17,
Warsaw, Poland,
00-773

Website:

<https://ws-conference.com/>

E-mail:

rsglobal.poland@gmail.com

Tel:

+4(857) 898 55 10

Copies may be made only from legally acquired originals.
A single copy of one article per issue may be downloaded for personal use
(non-commercial research or private study). Downloading or printing multiple
copies is not permitted. Electronic Storage or Usage Permission of the
Publisher is required to store or use electronically any material contained in
this work, including any chapter or part of a chapter. Permission of the
Publisher is required for all other derivative works, including compilations and
translations. Except as outlined above, no part of this work may be
reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any
means without prior written permission of the Publisher.

The authors are fully
responsible for the facts
mentioned in the articles.
The opinions of the authors
may not always coincide
with the editorial boards
point of view and impose
no obligations on it.

ІННОВАЦІЙНА ОРГАНІЗАЦІЯ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ У МЕДИЧНОМУ ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

¹д. мед. н., професор Криворучко І. А.,
²к. мед. н. Гончарова Н. М.,
³д. мед. н., професор Тесленко С. М.,
⁴к. мед. н. Свірепо П. В.,
⁴к. мед. н. Лєсний В. В.,
⁵Прокопенко К. А.,
⁵Фірсик Т. М.,
⁵Дроздова А. Г.

Харків, Україна, Харківський національний медичний університет МОЗ України,
кафедра хірургії №2;

¹магістр зі спеціальності «Педагогіка вищої школи», завідувач кафедри;

²магістр зі спеціальності «Педагогіка вищої школи», доцент кафедри;

³магістр зі спеціальності «Педагогіка вищої школи», професор кафедри;

⁴асистент кафедри;

⁵клінічний ординатор

Abstract. The innovative stage of the organization of methodological work is the stage of radical changes in the organization of methodical work. Introduction of innovative teaching of teachers in the system of methodological work is to develop the creative thinking of the teacher, the ability to adapt in the educational process, in complex psychological and pedagogical situations, which allows him to fully perceive the dynamic changes in professional and psychological and pedagogical science, to realize themselves from the standpoint of humanistic an approach in interaction with participants in the educational process. The authors define the criteria and levels of organization of methodological work at the medical higher educational institution. Analysis of the structure of the innovative organization of methodological work has determined that for its successful implementation it is necessary to decide which psychological and pedagogical conditions ensure the efficiency of increasing the professional training of teachers.

Keywords: methodical work, innovative stage of development, criteria of organization, pedagogical activity, medical higher educational institution

Вступ. Сучасні тенденції розвитку України, демократизація суспільства ставлять перед вітчизняними педагогами нові завдання, одним з яких є вдосконалення процесу підвищення рівня професійної підготовки викладачів вищих навчальних закладів (ВНЗ) в умовах реалізації нової редакції Закону України «Про вищу освіту». Згідно з Указом Президента України «Про основні напрями реформування вищої освіти в Україні», Законом України «Про вищу освіту», Державною національною програмою «Освіта» («Україна ХХІ століття») стратегічним завданням реформування освіти є гуманістичне її спрямування, що може бути реалізоване, зокрема, через впровадження інноваційної стратегії навчання [4, 6, 7]. Вирішення цих проблем актуалізує значимість методичної роботи у закладах освіти, завданням якої є підвищувати рівень педагогічної культури викладачів [5]. Ефективна організація методичної роботи в закладах освіти передбачає врахування різних чинників, що впливають на цей процес (економічні, законодавчі, соціальні тощо). Важливе місце серед них посідають психолого-педагогічні чинники, пов'язані з розвитком особистісного потенціалу педагогічних кадрів та закономірностей впровадження сучасної нової освітньої філософії [2, 3].

Мета роботи полягає в теоретичному обґрунтуванні та визначенні психолого-педагогічних умов, що забезпечують підготовку педагогічного складу до інноваційної організації методичної роботи у вищому навчальному закладі (ВНЗ).

Матеріали та методи. Теоретичний аналіз наукової літератури з метою добору й осмислення фактичного матеріалу; узагальнення та синтез освітніх концепцій, методик і технологій для визначення шляхів вирішення досліджуваної проблеми; спостереження, соціологічні методи (анкетування, бесіда, інтерв'ювання).

Результати дослідження та їх обговорення. Інноваційний етап розвитку організації методичної роботи – етап корінних змін в організації методичної роботи. Упровадження

інноваційного навчання викладачів у системі методичної роботи полягає у розвитку творчого мислення педагога, здібності адаптуватись у навчально-виховному процесі, у складних психолого-педагогічних ситуаціях, що дозволяє йому повноцінно сприймати динамічні зміни у фаховій та психологічній і педагогічній науці, реалізувати себе з позиції гуманістичного підходу у взаємодії з учасниками навчального процесу. Інакше кажучи, ефективна, а з нашої точки зору, інноваційна організація методичної роботи сприяє формуванню педагогічної культури.

Наша робота є одним із тих досліджень, що орієнтовані інноваційною педагогікою. Ми здійснюємо пошук «перебудови» світогляду викладачів з традиційної педагогіки на інноваційну. Впровадження інноваційної організації методичної роботи полягає в розвитку педагогічної культури викладача, теоретичні ознаки якої представлені в нашій роботі відповідно до концепції В. К. Буряка [1]. Запропонована вченим концепція визначається формулою «МИ» як показник суб'єкт-суб'єктної педагогічної діяльності. Визначена концепція є логічним продовженням педагогіки співробітництва і в той же час виступає як нова спіраль у діалектичному розвитку інноваційної педагогіки.

Аналіз практики організації методичної роботи в різних типах навчальних закладах свідчить про незадовільний стан реалізації заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації викладачів, що відповідає інноваційній стратегії навчання. Емпіричний матеріал дозволяє констатувати, що участь у методичній роботі як професійно обов'язковій для педагогічних працівників недостатньо задовольняє запит учителів щодо формування себе як творчої особистості. До основних причин такої ситуації належать, на наш погляд, різнобічність спрямованості тематичних занять, обумовлених орієнтацією лише на відокремлену особистість викладача, не враховується її єдність з педагогічним працездатним, психологічно здоровим колективом.

Як свідчить практика, вчорашні випускники медичних ВНЗ відчувають велику потребу в психолого-педагогічній допомозі у професійній реалізації себе як викладача медичного ВНЗ на практиці. І хоча випускники вузів достатньо підготовлені на теоретичному рівні, проте вони не завжди готові творчо й результативно розв'язувати педагогічні задачі в реальному навчально-виховному процесі. Проведене нами дослідження дозволяє стверджувати, що приблизно 75 % випускників медичних університетів мають певні труднощі у визначенні форм навчальних взаємодій і відношень, які б мотивували студентів на їх саморозвиток через організацію самостійної роботи. Особливої допомоги потребують і викладачі медичних ВНЗ, що мають педагогічний стаж понад 15 років. Суть проблеми, що виникає з цією групою викладачів, полягає в тому, що інноваційні процеси сучасного життя зумовлюють необхідність вияву викладачами гнучкості й адаптації з використання нових педагогічних наукових досягнень, але такі викладачі вже мають певні стереотипи традиційної організації навчання студентів. Визначено, що понад 65 % викладачів зі стажем більшим ніж 10 років ігнорують засвоєння комп'ютерної техніки, нової технології організації навчального процесу. Особливої актуальності ця проблема набуває з переходом на кредитно-модульну систему навчання. Розгляд проблеми «важко» засвоювати кредитно-модульну систему підготовки студентів, що виникає у викладачів із педагогічним стажем понад 10-15 років, ми пов'язуємо з організацією методичної роботи.

Причину такого стану варто шукати в тому, що у перепідготовці педагогічних кадрів існують стереотипи, які орієнтують зміст професійної освіти викладачів тільки на педагогічний, однобокий, виконавський, контролюючий підхід, формально-управлінську організацію роботи, має місце недооцінка удосконалення педагогічної культури взаємодії і спілкування, а організація методичної роботи носить інформативно-описовий підхід, у якому викладач виступає пасивним об'єктом сприйняття інформації. Що стосується використання інтерактивних методів, то слід зауважити, що таке використання має ситуативний і несистемний характер.

Теоретичне узагальнення літературного матеріалу, пілотажне дослідження та власний досвід автора цієї роботи з визначеної теми дозволяють запропонувати нову модель організації методичної роботи у педагогічних ВНЗ, сутність якої полягає у втіленні інноваційної стратегії навчання викладачів. Принципова відміна пропонованої нами моделі в організації методичної роботи в медичному ВНЗ полягає у кардинальній переоцінці й осмисленні порядку організації всього навчального процесу методичної роботи. Ця організація можлива за умови системної організації методичної роботи, в якій реалізуються такі положення: 1. Організація методичних занять, на яких розкривається технологія нової організації управління навчально-виховним процесом. Викладач на методичних заняттях виступає і як учасник заняття, і як організатор

самостійної роботи. Змінюється його рольова поведінка у навчально-виховному процесі, він виступає не тільки енциклопедично обізнаною людиною, а й помічником у становленні і розвитку студента. Викладач у процесі підвищення своєї кваліфікації на методичних заняттях засвоює нову організацію навчання студентів, яка має відмінність від традиційної стратегії навчання в тому, що відбувається перенесення центру уваги не на обсяг знань, а на розвиток особистості (і викладача, і студента) відповідно до формування в неї педагогічної культури внаслідок засвоєння знань та втілення їх у практичні завдання. Для досягнення цієї мети організація методичної роботи має будуватися таким чином, щоб викладач сам був «студентом» і «викладачем» у різних ситуаціях навчального процесу. 2. Спонування викладача до потреби формувати нову педагогічну культуру в організації методичної роботи. 3. Формування усвідомленого розуміння значимості використання в педагогічній діяльності особистісно-орієнтованої позиції, в якій переважає організаційна і стимулююча функція (студент виступає як цілісна особистість, що взаємодіє з усіма учасниками навчального процесу). 4. Використання функціональних педагогічних завдань, що стимулюють активність викладачів у розвитку педагогічної культури.

Організація пояснюється з трьох позицій, а саме: а) як налагодження, впорядкування, приведення в систему, управління роботою; б) як об'єднання, союз, засновані для досягнення спільної мети. Видається логічно виправданим використання терміну «організація» у його першому значенні. Для нас важливим у цьому контексті є визначення основної закономірності впорядкування методичної роботи у професійній підготовці викладачів, а також потреба дослідити, яким чином організація методичної роботи обумовлює професійну культуру педагогічних кадрів і як їх діяльність впливає на успішність навчання студентів. Щодо змісту організації будь-якої професійної роботи, то одним із найпродуктивніших у контексті змісту нашого дослідження є, як гадаємо, більше процесуальний підхід.

З урахуванням змісту ступеневої професійної освіти, згідно з нашою думкою, «зовнішня» структура управління має досить «об'ємний» характер і може бути представлена за такими компонентами: 1) структура в системі освіти в цілому; 2) посади у освітянських закладах; 3) напрямки організаційної роботи у закладах освіти.

Перший рівень «внутрішньої структури» організації методичної роботи складається з чотирьох компонентів: 1) планування діяльності методичної роботи у медичному ВНЗ; 2) керівництво методичною роботою у медичному ВНЗ; 3) контроль діяльності учасників методичної роботи; 4) корекція і координація методичної роботи. Другий рівень «внутрішньої структури» організації методичної роботи передбачає психолого-педагогічну готовність керівників і викладачів медичного ВНЗ до участі в методичній роботі. Теоретичний аналіз дозволяє нам виділити такі компоненти: 1) мотиваційний показник управління педагогічним колективом у методичній роботі і мотиваційний компонент заохочення викладачів до цієї роботи; 2) змістовний показник усвідомлених знань про інноваційне управління методичною роботою; 3) дієвий показник – інноваційна спрямованість навчання студентів; 4) особистісний показник – розвиток інноваційного мислення і гуманістичної спрямованості викладача.

Схематично модель інноваційної організації методичної роботи у медичному ВНЗ можна подати у такій структурі (рис. 1).

Структура організації методичної роботи у педагогічному ВНЗ дозволила нам визначити критерії, на основі яких визначаються рівні ефективності (або неефективності) організації методичної роботи у медичному ВНЗ.

Проблема критеріїв організації методичної роботи в педагогічному ВНЗ розкрита недостатньо. Представлені нами компоненти структури організації методичної роботи, дозволили визначити критерії готовності до інноваційної організації методичної роботи. Так, для мотиваційного показника характерні позитивна мотивація і спрямованість керівників на інноваційну організацію методичної роботи, позитивна мотивація викладачів брати участь у методичній роботі. Змістовний показник знань, умінь і навичок (когнітивний і дієвий) містить в собі знання керівників про технологію наукового управління педагогічним колективом; знання учасників методичної роботи про інноваційну технологію навчання та її роль у професійній діяльності педагога (ступінь усвідомленості, практичної значущості, компетентність кредитно-модульної системи, глибина і всебічність знань) умінь керівників ефективно керувати організацією методичної роботи, умінь створювати позитивний соціально-психологічний клімат, умінь впроваджувати педагогічну технологію з розвитку особистості; умінь втілювати інноваційні технології і кредитно-модульну систему, умінь використовувати комп'ютерну техніку. Особистісний показник характеризується спрямованістю змісту

методичної роботи на всебічний розвиток творчої особистості викладача; на формування комунікативних умінь. Визначені критерії дали можливість описати наступні рівні організації методичної роботи. Примусово-виконавчий (низький рівень) характеризується відсутністю будь-яких навиків управління колективом; виконання організації методичної роботи пов'язано з певними труднощами – стихійним прийняттям рішень, хаотичним розпорядженням з виконання завдань тощо; егоцентричною спрямованістю і особистісною мотивацією у визначенні пріоритетів, цілей і задач методичної роботи, невмінням суворо дотримуватися мети і здійснювати контроль за своїми діями; сприяє створенню дискомфорту та негативному соціально-психологічному клімату; традиційний підхід до навчання студентів. Репродуктивно-виконавчий (низький рівень) має наступні показники: егоцентричну спрямованість і особистісну мотивацію у визначенні пріоритетних цілей і завдань у методичній роботі; адміністративно-командний стиль управління методичною роботою, що визначається у суб'єкт-об'єктних ставленнях взаємодії з педагогічним колективом; репродуктивне виконання завдань у методичній роботі; соціально-психологічний клімат організації методичної роботи характеризується суперечками з упровадження інноваційних технологій та кредитно-модульної системи, що приводить до деструктивних конфліктів; традиційний підхід до навчання студентів. Ініціативно-особистісний (середній рівень) характеризується егоцентричною спрямованістю викладачів у визначенні пріоритетних цілей і завдань у методичній роботі; адміністративно-командним стилем управління методичною роботою, що визначається в суб'єкт-об'єктних ставленнях взаємодії з педагогічним колективом; творче виконання завдань з методичної роботи здійснюється окремими ініціативними викладачами з наміанням створити нове, оригінальне для навчально-виховного процесу; соціально-психологічний клімат організації методичної роботи характеризується зацікавленістю впровадження передового педагогічного досвіду, але без наукового обґрунтування; наміання підвищити ефективність навчання студентів. Інноваційно-творчий (високий рівень) характеризується гуманістичною спрямованістю викладачів у визначенні пріоритетних цілей і завдань у методичній роботі; інноваційним управлінням методичною роботою і наміанням створити конкурентоспроможну команду викладачів, що визначається творчою педагогічною діяльністю і суб'єкт-суб'єктними взаємодіями; творчим виконанням завдань у методичній роботі; соціально-психологічний клімат організації методичної роботи характеризується творчим упровадженням інноваційних технологій і кредитно-модульної системи, а при виникненні суперечок, конфлікти носять конструктивний характер; інноваційною спрямованістю навчання студентів.

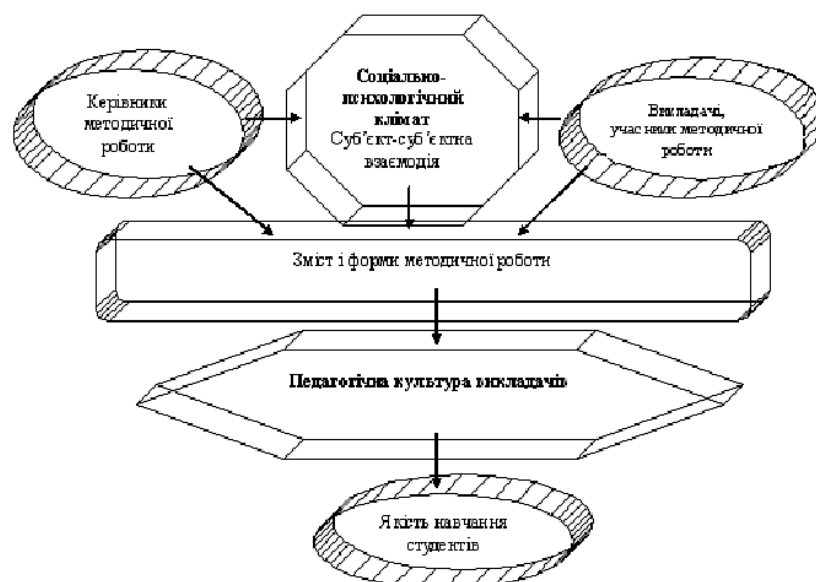


Рис. 1. Структурна модель інноваційної організації методичної роботи у медичному ВНЗ

Висновки. Таким чином, визначені критерії та рівні організації методичної роботи у медичному ВНЗ дозволили нам чіткіше уявити сутність досліджуваного поняття «організація методичної роботи», конкретизувати зміст ефективної організації методичної роботи. Аналіз

структури інноваційної організації методичної роботи показує, що для успішної її реалізації необхідно вирішити, які психолого-педагогічні умови забезпечують ефективність підвищення професійної підготовки викладачів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Буряк В. К. Навчальна діяльність у комп'ютерному середовищі / В. К. Буряк // Рідна школа. – 2006. – №9. – С. 14 – 17.
2. Корнєєва О. Диференційований підхід у методичній роботі / О. Корнєєва // Палітра педагога. – 2003. – №4. – С. 23-31.
3. Набока Л. Діяльність методиста щодо розповсюдження педагогічних інновацій / Л. Набока // Управління освітою. – 2002. – №12. – С. 7-12.
4. Національна доктрина розвитку освіти. Указ Президента України від 17 квітня 2002 р. №347 / 2002 // Дошкільне виховання. – 2002. – №7. – С. 5.
5. Остапчук О. Шляхи підвищення інноваційного потенціалу методичної роботи / О. Остапчук // Шлях освіти. – 2002. – №2. – С. 9-15.
6. Положення про науково-методичну раду з питань освіти Міністерства освіти і науки України / Інформаційний збірник Міністерства освіти України. – 2000. – №19. – С. 8-15.
7. Яковлева Т. М. Новые направления в организации методической службы / Т. М. Яковлева // Проф.-техническое образование. – 2000. – №5. – С. 5-13.