

РОЗДІЛ 3 АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ОСВІТИ

УДК 378.37.091.12

Ольга Бондаренко

ФОРМУВАННЯ ВМІНЬ МІЖСОБИСТІСНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ У МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПЕДАГОГІЧНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ І МАРКЕТИНГ»

Бондаренко О. В. Формування вмінь міжособистісної професійної взаємодії у майбутніх педагогів у процесі вивчення навчальної дисципліни «Педагогічний менеджмент і маркетинг».

Автором висвітлено підходи науковців до визначення понять «взаємодія», «міжособистісна взаємодія» та «вміння міжособистісної взаємодії». У статті розглянуто можливості навчальної дисципліни «Педагогічний менеджмент і маркетинг» у формуванні вмінь міжособистісної професійної взаємодії у майбутніх педагогів.

Ключові слова: «педагогічний менеджмент і маркетинг», «міжособистісна взаємодія», «міжгрупова взаємодія», «вміння міжособистісної взаємодії», «міжособистісні взаємовідносини».

Бондаренко О. В. Формирование умений межличностного профессионального взаимодействия у будущих учителей в процессе изучения учебной дисциплины «Педагогический менеджмент и маркетинг».

Автором раскрыты подходы ученых к определению понятий «взаимодействие», «межличностное взаимодействие» и «умения межличностного взаимодействия». В статье рассмотрены возможности учебной дисциплины «Педагогический менеджмент и маркетинг» в формировании умений межличностного профессионального взаимодействия у будущих учителей.

Ключевые слова: «педагогический менеджмент и маркетинг», «межличностное взаимодействие», «межгрупповое взаимодействие», умения межличностного взаимодействия», «межличностные взаимоотношения».

Bondarenko O. V. Formation of future teachers' interpersonal skills of professional interaction in the process of learning a course «Teaching management and marketing».

The author highlights the scientific approaches to the definitions of the terms «interpersonal interaction», «intergroup interaction» and «interpersonal interaction skills». The article deals with the possibilities of the course «Teaching Management and Marketing» in the formation of future teachers' interpersonal skills of professional interaction.

Key words: «Teaching management and marketing», «interpersonal interaction», «intergroup interaction», «interpersonal skills of interaction», «interpersonal interaction».

Зміни, які відбуваються в соціально-економічному житті українського суспільства, його поступовий перехід до ринкової економіки, криза авторитарних методів управління, пошук національної моделі управління традиційними і новими типами шкіл актуалізували проблему осмислення сутності педагогічного менеджменту.

Аналіз наукової літератури підтверджує актуальність досліджуваної проблеми. Проблема педагогічного менеджменту вперше знайшла своє часткове висвітлення на рівні теорії і практики внутрішкільного управління у працях Б. Андрієвського, Ю. Конаржевського, В. Маслова, М. Приходька, О. Цокур, Т. Шамової та ін. Зміст управління загальноосвітнім навчальним закладом у сучасних умовах розвитку вітчизняної освіти розглянуто в працях В. Бондаря, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, О. Зайченко, В. Лугового та інших). Теоретичні та методичні підходи до управління педагогічними системами висвітлено В. Андросюком, Л. Карамушкою, Л. Коломінським, В. Пikelною, В. Протасовою та іншими. Питанням професійної підготовки менеджерів освіти присвячено дослідження М. Дробнохода, В. Крижка, О. Мармази, С. Павлутенкова та інших.

Окремі аспекти досліджуваної проблеми знайшли висвітлення в працях, присвячених професійній підготовці майбутніх учителів, яка завжди перебувала в полі посиленої уваги науковців. Питання вдосконалення загальнопедагогічної підготовки студентів в умовах вищого

навчального закладу розглянуто в працях О. Абдуллої, Н. Глузмана, І. Зязюна, Н. Кічук, Н. Кузьміної, Н. Ничкало, М. Ярмаченка.

Як слушно зазначає В. Андросюк, «специфіка вивчення педагогічного менеджменту полягає в тому, що центром уваги є не пошук правильних відповідей, а розвиток уміння розв'язувати проблеми» [2, с. 5], використовуючи при цьому ефективні методи міжособистісної взаємодії.

Мета *статті* – розкрити мету й завдання навчальної дисципліни «Педагогічний менеджмент і маркетинг», розглянути її можливості у формуванні вмінь міжособистісної професійної взаємодії у майбутніх педагогів.

Нині «від керівників закладів освіти вимагається вищий, ніж раніше, рівень професійного вміння. Педагогічний менеджмент стає професією, досягти хороших результатів у якій можна тільки цілеспрямовано розвиваючи мистецтво керувати як робочим процесом, так і людьми» [2, с. 5]. Професійна діяльність директора знала суттєвих змін і потребує нових умінь і навичок, а саме: обґрунтовувати й чітко роз'яснювати напрями розвитку школи; умовити й стимулювати роботу педагогічних кадрів; створювати колектив співробітників, зміцнюючи навички колективної роботи; розвивати в педагогічного персоналу здатність до успішного втілення інновацій, уміння виправляти недоліки, якщо вони трапляються; організувати роботу навчального закладу як освітньої спільноти, діяльність якої ґрунтується на принципах колегіального прийняття управлінських рішень, співтворчості та співпраці керівника та підлеглих [1].

Ефективна реалізація окреслених завдань управління сучасною школою залежить від компетентності її керівника, рівня сформованості його управлінських якостей, умінь міжособистісної взаємодії з підлеглими.

Перш ніж подати визначення поняття «вміння міжособистісної професійної взаємодії», розглянемо зміст базових понять дослідження «взаємодія», «міжособистісна взаємодія» та «вміння».

Поняття «взаємодія» досить широко трактується у науковій літературі, залежно від специфіки об'єкта дослідження конкретної науки. У філософії «взаємодія» розглядається як процес взаємного впливу субстанцій одне на одного, універсальна форма зміни їх стану [8].

У психологічній літературі під взаємодією, у широкому змісті, розуміється випадковий, або цілеспрямований, частковий або публічний, довготривалий або короткоточасний, вербальний або невербальний контакт двох або більше людей, у результаті якого виникають взаємні зміни їхньої поведінки, діяльності, стосунків тощо. У вузькому тлумаченні – це система взаємозумовлених індивідуальних дій, які пов'язані циклічною причинною залежністю, під час якої поведінка кожного з учасників є одночасно і стимулом, і реакцією на поведінку інших [6].

У працях американських соціальних психологів Дж. Тібо та Г. Келлі, будь-які міжособистісні стосунки є взаємодією, реальним обміном поведінковими реакціями в межах певної ситуації [6].

Інший підхід до розуміння сутності питання взаємодії запропоновано польським соціологом Я. Щепанським. Науковець стверджує, що взаємодія поділяється на стадії, які вона проходить: просторового контакту, психічного контакту (взаємна зацікавленість), соціального контакту (спільна діяльність), взаємодія (систематична реалізація дій, які мають на меті викликати зворотну реакцію партнера), соціальні стосунки (узгоджені дії).

У межах нашого дослідження, услід за Г. Андрєвою, будемо виходити з того, що взаємодія є формою організації конкретної діяльності людей. Ідеться насамперед про те, що за умови забезпечення взаємодії в певній спільній діяльності розкривається її зміст. Отже, інтерактивний аспект спілкування полягає в обміні знаннями, ідеями, а також діями, які дозволяють партнерам реалізувати певну спільну для них діяльність.

Поняття «міжособистісна взаємодія» найчастіше використовується в контексті проблем спілкування. У педагогічній літературі наявні кілька підходів до визначення співвідношення цих процесів:

– науковці (Г. Андрєва, А. Петровський, М. Ярошевський) розглядають співвідношення міжособистісної взаємодії та спілкування як співвідношення форми певного процесу та його змісту (взаємодія – це предметна діяльність, що входить до змісту спілкування);

– спілкування розглядається як комунікативно-перцептивний компонент міжособистісної взаємодії (О. Бодальов, М. Каган, А. Мудри та інші) [6].

Близькими за змістом до досліджуваного поняття «міжособистісна взаємодія» є «міжособистісна взаємодія в організації», «міжгрупова взаємодія» та «міжособистісні відносини (взаємвідносини)».

Міжособистісну взаємодію в організації будемо розуміти як тривалі чи короткочасні, вербальні або невербальні контакти між працівниками всередині груп, відділів, команд, які викликають взаємні зміни їхньої поведінки, діяльності, стосунків і настанов. Чим більше контактів відбувається між їхніми учасниками і чим більше часу вони проводять разом, тим угодженішою є робота всіх підрозділів і організації в цілому [6].

Міжгрупова взаємодія – це процес безпосередньої чи опосередкованої дії множини суб'єктів (об'єктів) один на одного, що породжує їх взаємозумовленість і своєрідний характер взаємовідносин. Зазвичай вона наявна між цілими групами організації (а також їх частинами) і є інтегруючим її чинником.

Міжособистісні стосунки (взаємовідносини) – це взаємозв'язки між людьми, що суб'єктивно переживаються і в яких виявляється система їхніх міжособистісних настанов, орієнтацій, очікувань, сподівань, що визначаються змістом спільної діяльності [2].

У психолого-педагогічних дослідженнях наведено безліч тлумачень поняття «вміння», що свідчить про його складність. Так, уміння визначають як досвід різних засобів діяльності, засвоєний особистістю (І. Лернер і М. Скаткін); усвідомлене оволодіння прийомми діяльності (Ю. Бабанський); здібність людини якісно та чітко виконувати роботу в нових умовах (К. Платонов); набуті людиною на основі знань і вмінь здібності виконувати конкретні види діяльності у змінних умовах (Н. Кузьміною); здатність належно виконувати певні дії, заснована на дощільному використанні людиною набутих знань і навичок (С. Гончаренко).

Найбільш повний аналіз цього поняття здійснено в дослідженні Г. Драндрова [3], який, урахувавши багатоваріантність визначень цього поняття, виокремлює чотири характеристики, обгрунтовані більшістю науковців:

1) змістова – усі автори наголошують на ролі знань, які є необхідною передумовою функціонування вмінь; знання забезпечують цілеспрямованість і свідомість дій та вчинків; суб'єкт діяльності усвідомлює завдання дій, спосіб та умови його виконання;

2) функціональна – у деяких психологічних дослідженнях (А. Акімова, В. Крутецький) уміння розглядаються як один зі складників здібностей і такі, що є внесеними до їх структури;

3) особистісна – існують погляди на вміння як на інтегральну особистісну характеристику, зміст якої включає поряд зі знаннями й особливості пізнавальної, емоційної та вольової сфер особистості (К. Платонов);

4) діяльнісна – об'єднує погляди авторів на сутність уміння як «практичне оволодіння способами виконання окремих дій або діяльності в цілому відповідно до правил та мети діяльності» (Є. Ільїн) [3].

У межах нашого дослідження поняття «вміння міжособистісної професійної взаємодії» розглядаємо як інтегральну особистісну характеристику, зміст якої містить поряд зі знаннями й особливостями пізнавальної, емоційної та вольової сфер особистості, оволодіння способами професійної діяльності та здатність встановлювати вербальні або невербальні контакти між працівниками, що викликають взаємні зміни їхньої поведінки й діяльності.

Розрізняють два основних типи міжособистісної взаємодії – кооперацію (співробітництво), коли просування кожного з партнерів до своєї мети сприяє, або не перешкоджає реалізації цілей інших, та конкуренцію, коли досягнення цілей одним із індивідів, що перебувають у тісному взаємозв'язку, утруднює, або навіть виключає здійснення цілей інших учасників взаємодії [1; 2].

Задля покращення роботи школи, як того вимагає час, необхідно ще у процесі оволодіння обраною професією вчити студентів розв'язувати не тільки стратегічні завдання, а й тактичні, не тільки адекватно реагувати на всі зміни, які відбуваються в довкіллі, а й чітко уявляти шляхи свого професійного становлення та розвитку, на основі сформованих кооперативних умінь міжособистісної професійної взаємодії.

Потенційні можливості у розв'язуванні окреслених завдань має навчальна дисципліна «Педагогічний менеджмент і маркетинг», метою якої є засвоєння студентами систематизованих знань про організаційну структуру педагогічних колективів як об'єктів управління, принципів та методи прийняття управлінських рішень, особливості удосконалення управлінської діяльності менеджера освіти тощо. Основне призначення курсу полягає в розвитку професійного мислення педагогів, здібності осмислювати педагогічну дійсність, знаходити оптимальні рішення відповідно до педагогічних закономірностей, принципів та методів організації навчально-виховного процесу в освітніх закладах.

Одним із засобів формування вмінь міжособистісної професійної взаємодії, у межах вивчення педагогічного менеджменту, вважаємо тренінгові технології, які потрібно розуміти як використання активних групових методів навчально-виховної роботи з метою розв'язання завдань щодо розвитку та вдосконалення якостей студентів, необхідних для підвищення ефективності професійної діяльності [4].

Наведемо приклади деяких тренінгових вправ, які було використано на практичних заняттях з педагогічного менеджменту [6].

Вправа «на розвиток умінь слухати». Рекомендації: тренер ознайомлює учасників з правилами. Правила уважного слухання: сконцентруйте свою увагу на співрозмовникові; звертайте увагу на слова, позу, міміку, жести; перевірте, чи правильно Ви зрозуміли слова співрозмовника; не давайте порад; не давайте оцінок.

Вправа 1. Кожен повинен розповісти напарнику про свою проблему. Завдання того, хто слухає, – зрозуміти її сутність, використовуючи тільки прийоми спілкування: безмовне слухання, уточнення, переказ, подальший розвиток думки співрозмовника. Вправа розрахована на 30 хв. Її також можна проводити у трійках.

Вправа 2. Кожен з учасників повинен звернутися до двох інших з проханням назвати таку якість, яка заважає у спілкуванні, та таку, що допомагає.

Вправа 3 Подивіться на сусідів праворуч і ліворуч. Скажіть їм про те, що вам сподобалося у їхній поведінці [6].

Вправа 4. «Якби ти був директором школи, то гаслом твоєї роботи було б...». Той, хто отримує м'яч, повинен продовжити фразу.

Також нами було апробовано тренінгові вправи, запропоновані Л. Подшивалікою та В. Олісейчик [7].

Вправа «Знайомство»

Мета: знайомство з учасниками тренінгу; саморозкриття особистості; зняття психоемоційного напруження.

Хід заняття. Зараз ми познайомимося і зробимо це трохи незвичайним способом. Уявіть собі, ким ви могли би працювати, крім вашої нинішньої професії, і, називаючи своє ім'я, розкажіть про свою мрію.

Вправа: «Тактика ділових взаємовзаємин у педагогічному спілкуванні».

Метою нашого заняття є усвідомлення стилю і мотивації професійної діяльності керівників, усвідомлення власної життєвої і професійної позиції у педагогічній взаємодії; розвиток співпраці, взаємної підтримки, усвідомлення індивідуальних особливостей, самопізнання та професійної діяльності вчителів.

Вправа «Моя робота».

Мета: усвідомлення переваг та труднощів своєї професії; пошук спільних для учасників проблем.

Хід вправи. Зараз кожному з вас я роздам по листку паперу. Ваше завдання – розділити цей аркуш на дві частини. У лівій частині написати фразу: «У моїй роботі мені подобається...» і продовжити її. У правій частині: «У моїй роботі мені особливо важко і неприємно...» – і також продовжити її. Ці аркуші усі учасники зачитують усій групі і знаходять тих, чії проблеми вважають близькими до своїх.

Вправа «Психологічний автопортрет».

Мета: самооцінка педагогічної діяльності.

Хід вправи. Учасникам роздаються аркуші, на яких вони мають записати відповіді на питання.

1. За що мене цінують на роботі – учні, вчителі, адміністрація.

2. За що мене можна критикувати – учням, учителям, адміністрації.

Потім кожен учасник зачитує свій автопортрет, відповідаючи на запитання:

«Що легше було писати: критику чи похвалу? Чому?»

Вправа «Проблема керівника»

Мета: формування навичок конструктивного розв'язання основних проблем та конфліктних ситуацій на роботі.

Хід вправи. Всі учасники поділяються на чотири групи. Кожна група, порадившись між собою, пише одну проблему, яка найбільше хвилює їх нині, тобто проблему керівника школи.

Потім учасники передають справа наліво свою нерозв'язану проблему. Завдання кожної групи – написати власне розв'язання складної ситуації і передати листа наступній групі, яка доповнює розв'язання певної проблеми по-своєму, і знову передає листа іншій групі. І так доти, доки написана проблема із готовими шляхами виходу не дійде до свого власника. По завершенню кожна група зачитує свою проблему і поради колег щодо її розв'язання [7].

Використання подібних вправ на заняттях із педагогічного менеджменту сприяє формуванню у майбутніх фахівців умінь міжособистісної взаємодії, усвідомленню змісту майбутньої професійної діяльності, розвитку педагогічного критичного мислення, творчих здібностей тощо.

Подальшого детального розгляду потребують педагогічні умови формування вмінь міжособистісної професійної взаємодії у майбутніх педагогів у процесі фахової підготовки.

Література

1. Андреева Г. М. Социальная психология / Г. М. Андреева. – М., 1996. – 482 с.
2. Андросюк В. М. Педагогічний менеджмент і психодидактика: [навч. посіб.] / В. М. Андросюк. – Тернопіль: Економічна думка, 2008. – 216 с.
3. Драндров Г. Л. Формирование готовности учителей физической культуры к профессиональной творческой деятельности : [монография] / Герольд Леонидович Драндров. – Чебоксары, 2001. – 355 с.
4. Дуднік Н. Ю. Методичні рекомендації щодо формування у майбутніх учителів умінь професійної самоорганізації / Н. Ю. Дуднік. – Кривий Ріг, 2009. – 46 с.
5. Коваленко М. А. Развитие навыков спілкування (Тренінг для педагогічних працівників) [Електронний ресурс] // Режим доступу: <http://metodroom.com/rozvitok-navichok-splukuvannya-trening-dlya-pedagogi-chnix-pracivnikov/>
6. Кондратьев М. Ю. Азбука социального психолога-практика / М. Ю. Кондратьев, В. А. Ильин. – М. : ПЕР СЭ, 2007. – 46 с.
7. Подшивалкіна Л. П. Психологічні основи управлінської діяльності / Л. П. Подшивалкіна, В. М. Олісейчик. [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/pedp/2009_3_4/pp/64/met/podshuvalkina,oliseichuk.pdf
8. Философский энциклопедический словарь / [ред.-сост. Е. Ф. Губский, Г. Ф. Кораблёва, В. А. Лутченко]. – М. : ИНФРА-М, 2000. – 576 с.

УДК 371.134

Ліана Бурчак

МЕТОДИЧНИЙ СУПРОВІД ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ХІМІЇ

Бурчак Л. В. Методичний супровід процесу формування дослідницької компетентності майбутнього вчителя хімії.

Статтю присвячено проблемі підготовки вчителя-дослідника у вищій школі. Представлено методичний супровід процесу формування дослідницької компетентності майбутнього вчителя хімії, що містить спецкурс «Підготовка майбутнього вчителя хімії до дослідницької діяльності» та авторський методичний посібник «Формування дослідницької компетентності майбутнього вчителя хімії».

Ключові слова: дослідницька компетентність, методичний супровід, спецкурс, навчально-методичний посібник, етап, засоби.

Бурчак Л. В. Методическое сопровождение процесса формирования исследовательской компетентности будущего учителя химии.

Статья посвящена проблеме подготовки учителя-исследователя в высшей школе. Представлено методическое сопровождение процесса формирования исследовательской компетентности будущего учителя химии, которая включает спецкурс «Подготовка будущего учителя химии к исследовательской деятельности» и авторское методическое пособие «Формирования исследовательской компетентности будущего учителя химии».

Ключевые слова: исследовательская компетентность, методическое сопровождение, спецкурс, учебно-методическое пособие, этап, средства.

Burchak L. V. Methodical accompaniment of process of forming of research competence of future teacher of chemistry.

The article is devoted the problem of preparation of teacher-researcher at higher school. Methodical accompaniment of process of forming of research competence of future teacher of