

7. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / Під заг. Ред.. О.В. Овчарук. – К.: К.І.С., 2004.-112 с.

8. Хуторской А. Ключевые компетенции как компонент личностно ориентированной парадигмы образования//Народное образование, 2003.- №2,- С. 58-64.

Борова Т.А.,  
канд.пед.наук, доцент,  
Харківський НЕУ

### **ЕФЕКТИВНА КОМУНІКАЦІЯ ЯК СУЧАСНА СКЛАДОВА УСПІХУ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧА**

*В работе освещается вопрос относительно использования эффективных технологий, которые влияют на работу руководителей, преподавателей и как следствие, на качество обучения студентов - будущих специалистов. Рассматривается коммуникативная компетенция как составляющая современных технологий управления, которая есть одной из основных при формировании и усовершенствовании профессиональной деятельности преподавателя. Подаются результаты сформированности коммуникативной компетенции у преподавателей высшей школы.*

*This article describes the effective technologies using which influence on the heads of departments, teachers work and, as a result, on quality of students training. It is considered the communication skill as one of a component of modern management technologies that is the basic at development or improvement of teachers' professional work. The results of the communication skills development at the higher school teachers are shown.*

Метою статті є розгляд сучасних технологій, що використовуються при управлінні педагогічною діяльністю викладачів вищих навчальних закладів, також складові технологій, що впливають на формування професіоналізму педагогічних працівників та показати шляхи формування однієї з таких складових, комунікативної компетенції, у педагогічній діяльності викладача.

Світ стрімко набирає обертів у напрямку формування професіоналів у кожній сфері. Не винятком є і освітня система. Нова освітня парадигма висуває нові вимоги до педагогічного працівника, зокрема викладача вищої школи. Це повинна бути людина не тільки творча, високого інтелектуального та культурного рівня, але й гнучка, здатна до нових перетворень та втілень

найрізноманітніших ідей у життя. Проте, не завжди зміни приймаються викладачами позитивно та здебільшого викладачам, особливо, з певними педагогічними напрацюваннями важко дотримуватися нових перетворень. Ця проблема існує не тільки у викладацькій практиці, а й у сфері бізнесу, де менеджери, досягши певного рівня втрачають зацікавленість у подальших змінах. Тому, з'являються нові технології, які допомагають людині удосконалюватися професійно упродовж життя та показувати шляхи до знаходження нових рішень у нестандартних ситуаціях, що дуже важливо у конкурентному світі. Однією з таких технологій можна вважати коучинг. Ця технологія переважно нова. Її існування починається з 60-х років минулого століття у сфері освіти, потім її запозичено у спортивну сферу. З великими досягненнями у спорті, її залучено до бізнесу, де вона здобула визнання, удосконалення у методиках та прийомах й зараз поширюється на різні сфери роботи та життя. Коучинг, вважається такими фахівцями як: Дж. Коннором, А. Ладжес, Г. Макліном, Б. Янгом, Мін-Хзун К. Куо, Е. Толбертом, К.Ларіном, П. Зеусом, С. Скіфінгтон та іншими, ефективною технологією у сфері управління працівниками, яка природно допомагає фахівцю удосконалюватися професійно упродовж всього життя [3, 4, 6]. Запозичення такої технології з бізнесу в освітянську сферу має свої переваги, тому що технології ефективного управління удосконаленням педагогічної діяльності викладача відносно нові у педагогіці й потребують більш ретельних досліджень.

Для більш ефективного та природного втілення нової технології нами було проаналізовано складові, що входять до коучингових вмій, а саме: стратегічне планування та розробка плану дій, комунікативні навички, навички навчатися, навички змін [4, 6]. Нами було розроблено модель управління педагогічною діяльністю викладача, що містить у собі не тільки складові педагогічної діяльності викладача, але й елементи, які формують необхідні вміння та навички для роботи у нестабільному суспільстві, для адаптації до навколишнього середовища. Модель управління удосконаленням педагогічної діяльності викладача включає наступні складові: аналіз професійних потреб (через опитування, рефлексію, оцінювання); тренінги (семінарські заняття, серії семінарських занять за темою, курси підвищення кваліфікації); консультації (з методичної роботи, розробки робочих навчальних програм, робочих планів, підбір та розробка начальних матеріалів); відвідування занять – відкритих занять (що

включають перевірку сформованості лінгвістичної компетенції, комунікативної компетенції, соціокультурної компетенції, навчальних вмінь, професійної компетенції, а також, мікро заняття (де звертається концентрована увага на типи завдань, прийоми викладання, типи взаємодії між викладачем та студентом). Така модель має циклічний та систематичний характер та допомагає визначити шляхи розвитку педагогічної майстерності викладача [1]. Використовуючи елементи моделі та з метою полегшення сприйняття нового, було зроблено порівняння коучингових вмінь з існуючими складовими професійних вмінь викладача. Після такого порівняння сприйняття нового не відчувалося для викладачів важким та непристосованим до їх роботи, тобто відбулася швидка адаптація до сприйняття нового. Нами було проаналізовано та розроблено шляхи формування у викладачів усіх складових коучингових вмінь, проте, цікавими були результати удосконалення комунікативних вмінь. Безумовно, комунікативна компетенція є професійною, особливо для викладачів іноземних мов, тому елементи формування та удосконалення цього елементу були цікаві для мовників та викладачів інших дисциплін. Комунікація, у свою чергу, є базою й для студента, що вивчає іноземну мову, і для бізнесмена, що застосовує технології коучингу в роботі. Комунікація є багатомірним процесом, від ефективності якого залежить успішність співпраці, навчання, динаміка розвитку багатьох освітніх проєктів, що пов'язані з майбутнім вищої школи в Україні. Останнім часом, іноземні та вітчизняні фахівці – представники різних галузей знань, таких як: соціальна психологія, педагогіка, психо- та соціолінгвістика, лінгвістика намагаються представити цілісну картину цього явища, з урахуванням (його) різноспрямованих характеристик, а саме: соціальна інтеракційність, психологічний стан учасників комунікації, інформаційність, певний рівень взаємин учасників акту комунікації, що гарантує досягнення спільних цілей комунікації. До аналізу залучаються й базові концепти суміжних дисциплін, таких як, наприклад, коучинг з (соціального) менеджменту. Отже, коучинг – це технологія, що сприяє балансуванню співпраці в команді через цілеспрямовану й динамічну комунікацію учасників для досягнення певних цілей [3]. У ролі команд можуть виступати такі як: „керівник – працівник”, „викладач – студент”, „студент-майбутній роботодавець” тощо. Комунікативна командна співпраця у різних ситуаціях: на виробництві, у бізнесі, у вищій школі неможлива, якщо не приймати до уваги необхідний

набір компетенції, серед яких і інтерактивна компетенція, яка є провідною як і в ситуації аудиторного спілкування „викладач – студент”, так і в режимі он-лайн. До комунікативної компетенції технології коучингу відносять вміння спілкуватися, вміння слухати, невербальна комунікація та вміння ставити запитання. Одним із потужних інструментів, що суттєво сприяють інтерактивній комунікації, є імедіативна поведінка тих, хто співпрацює, наприклад, в аудиторії. Наприклад, А. Мейрабіан вказує на те, що імедіативна поведінка „підвищує взаємну сенсорну стимуляцію” комунікантів, в результаті „люди тягнуться до осіб та речей, що їм до вподоби, до тих/того, що вони високо оцінюють і чому віддають перевагу”[2]. Визначення імедіативності, що наведене вище, вказує на те, що саме така поведінка – вербальна й невербальна, - з боку викладача та студента робить атмосферу в аудиторії більш дружньою, поліпшує емоційний стан тих, хто спілкується [2]. Відповідності можна знайти як у вербальної, так і невербальної складової інтерперсональної комунікації. Вважаємо, що особливе місце, у термінах сучасного міждисциплінарного підходу до вивчення іноземних мов, належить категорії імедіативності по лінії викладач↔студент. Слідом за Ш.Рамсей, визначаємо імедіативність як ступінь „фізичної або психологічної близькості між людьми: люди тягнуться до тих людей або речей, які їм подобаються й уникають або віддаляються від речей, які їм не подобаються” [5, с.43].

Отже, середовище можна вважати одним із компонентів, який суттєво впливає на результати комунікації, особливо, при втіленні коучингових технологій. На думку П. Зеуса, коучер повинен оперувати наступними елементами комунікації: уміння встановити клімат довіри, емпатія, уміння сприймати доводи співрозмовника, здатність ставити питання, чітко формулювати ідеї, дотримувати конфіденційності й стимулювати самомотивацію [6]. Вважаємо, що можна провести паралелі між роботою коучера й роботою викладача при навчанні іноземним мовам, а саме: створення мікроклімату при навчанні іноземній мові (імітація мовного середовища), сприйняття (іноземної мови), постановка питань (при навчанні діалогової мови), чітке формулювання ідей (формування вмінь висловлювати свої думки іноземною мовою), стимулювання самомотивації (формування усвідомленості того, що вивчено).

Проте, важливим завданням для керівника або викладача, або студента є визначити рівень набутих вмінь та компетенцій при використанні нових

технологій у практиці. Безумовно, для ефективного впровадження будь-якої нової технології необхідно ще бажання самого керівника змінюватися і перебувати у стані постійної самоорганізації.

Беручи до уваги розробки та дослідження, що описані вище, нами було проаналізовано взаємозв'язок професійних компетенцій та коучингових показників. Найбільш сформованими були саме комунікативний аспект (відкрита комунікація) та урахування неоднорідності навколишнього середовища (ситуативність, адаптація). Анкетування викладачів іноземних мов виявило високий рівень сформованості показника відкритої комунікації. Так, наприклад, у викладачів немовних спеціальностей він склав 92%, у мовників – 95%. Тоді як у бізнесменів, за даними Г. Макліна, Б. Янга, Мін-Хзун К. Куо, Е. Толберта та К. Ларіна, він містив 89% [3]. З питань, що були запропоновані респондентам для виявлення рівня сформованості відкритої комунікації кардинальним було питання про готовність відкрито висловлювати свої думки при розмові з іншими: понад 98% викладачів відкриті для вирішення складних робочих ситуацій. Відкрита комунікація надає можливість керівнику й підлеглому своєчасно встановити зворотній зв'язок, що впливає на прийняття рішень при управлінні колективом та самоуправлінні своєю професійною діяльністю.

Саме при застосуванні технологій коучингу викладачі зможуть удосконалити свої професійні уміння, підвищити працездатність. Адаптивне управління діяльністю викладача за допомогою механізму коучингу дозволить наблизити цілі викладача до цілей організації де він працює, що значно підвищить вмотивованість праці.

З впровадженням в управління коучингу для формування професійних компетенцій викладача значно підвищилась ефективність застосування впровадження нових технологій у навчанні іноземній студентам нашого університету, підвищилася якість викладання предмету, зросла вмотивованість праці на кафедрі, зріс рівень молодих викладачів, які вступили до аспірантури, а у досвідчених викладачів з'явилася можливість і бажання у передачі свого досвіду молодим викладачам. Вивчення коучингу як важливої складової удосконалення професіоналізму у роботі викладачів слід визнати перспективним, тому що ця техніка розвиває у викладацькому корпусі вміння ефективно спілкуватися у різних моно/ полі культурних професійних комунікативних ситуаціях, що призводить до успіху у кар'єрі та житті.

### Список використаних джерел

1. Борова Т.А. Модель управління педагогічною діяльністю викладача ВНЗ //Імідж сучасного педагога. – 2008. - №3-4 (82-83). – С.85-89.
2. Mehrabian A. Nonverbal Communication. Chicago. – Aldine. – 2003. - 217p.
3. McLean G., Yang B., Kuo Ch., Tolbert A., Larkin C. Measuring Managerial Coaching Skills //Human Resource Development Quarterly, vol. 16, no. 2, Summer 2005. – pp. 157 – 178.
4. O'Connor J., Lages A. How coaching works. London: A&C Black. 2007. – 276 p.
5. Ramsey Sh. Non-verbal Behaviour: an Intercultural Perspective// Handbook of International Communication, Boston. 1985. – 144 p.
6. Zeus P., Skiffington S. The Complete Guide to Coaching at Work. Australia:The McGraw-Hill Companies, Inc. 2007. – 260 p.

Пальшкова І.О.,

канд. пед.наук, доцент,

Південноукраїнський педагогічний  
університет ім. К.Д. Ушинського

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ**

*В статье рассмотрены проблемы компетентного подхода в формировании профессионально-педагогической культуры будущих учителей.*

*In article problems of the competent approach in formation professionally - pedagogical culture of the future teachers are considered.*

Метою статті є розгляд проблеми компетентнісного підходу, у контексті формування професійно-педагогічної культури майбутніх вчителів.

Сьогодні серед української педагогічної громадськості, на сторінках педагогічної преси та у змісті нормативних документів, що регламентують розвиток освітніх процесів, досить часто можна натрапити на тезу про необхідність запровадження компетентнісного підходу. Поки що в