

С. Г. ПІЛЬОВА

**ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО УЧИТЕЛЯ**

**Одеса – 2013**

С. Г. ПЛЬОВА

**ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ  
КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНЬОГО УЧИТЕЛЯ**  
(Курс лекційних та практичних занять)

Рекомендована до друку Вченою Радою Державного закладу  
«Південноукраїнський національний педагогічний університет  
імені К.Д. Ушинського»

Одеса – 2013

УДК: 378+37.011.31+373.1

**Рецензенти:** доктор педагогічних наук, професор кафедри педагогіки Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

**Курлянд З. Н.;**

кандидат наук з фізичного виховання і спорту, доцент кафедри фізичного виховання Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

**Шлапаченко О.А.**

Рекомендована до друку Вченою Радою Державного закладу «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського» як спецкурс для студентів гуманітарних факультетів за освітнім рівнем бакалавр (протокол № 9 від 25.04.2013 р.)

**Пільова С.Г.**

Основи формування організаційної компетентності майбутніх учителів: [курс лекційних та практичних занять] / С.Г. Пільова. – Одеса:, 2013. - 36 с.

У спецкурсі пропонується програма підготовки майбутніх учителів до організаторської діяльності з дитячим колективом як у літньому оздоровчому таборі, так і в загальноосвітньому навчальному закладі, яку студенти будуть здійснювати під час педагогічної практики і подальшій професійній діяльності. До нього увійшли мета, завдання спецкурсу. Надається практичний матеріал для оволодіння певними вміннями і навичками організаційної діяльності. Рекомендується студентам, викладачам, фахівцям педагогічних закладів.

## ПЕРЕДМОВА

Одним із найважливіших напрямів модернізації вищої освіти в умовах інтеграції України до європейського освітнього простору є підвищення її якості. Завданням вищої школи є не лише озброєння майбутніх учителів відповідними фаховими знаннями, а й формування у них професійної компетентності. Адже саме компетентність набуває останнім часом все більшої актуальності у зв'язку з постійною трансформацією соціального досвіду, модернізацією сфери професійної освіти, створенням різноманітних видів авторських педагогічних систем, зростанням рівня вимог суспільства до підготовки фахівця.

У сучасній педагогіці різні аспекти проблеми формування компетентності стали предметом дослідження В. Баркасі, О. Білик, І. Богданової, А. Богуш, І. Бондаренко, А. Бодальова, Н. Босак, М. Васильєвої, С. Вітвицької, О. Вознюк, Л. Голованчук, І. Дроздової, О. Дубасенюк, А. Журавльова, Л. Карпової, Н. Кічук, С. Козак, З. Курлянд, М. Левківського, А. Линенко, О. Мамчич, А. Маркової, Г. Мельниченко, Г. Мухамедзянової, М. Нагач, О. Палій, Л. Петровської, О. Пометун, Л. Пуховської, С. Савельєвої, О.Савченко, Н. Саєнко, С. Сисоєвої, Н. Талізінної, Л. Шевчук та ін.

Однією з найважливіших у структурі професійної компетентності вчителя є організаційна компетентність, сформованість якої дозволить майбутнім учителям належним чином організувати як діяльність учнів, так і свою власну. Питання організаційної діяльності не є новим у педагогіці та психології. Так, різним аспектам зазначеної діяльності присвячено праці Ф. Гоноболіна, М. Левітова, С. Кондратьєва, В. Крутецького, Н. Кузьміної, В. Мясіщева, Д. Ніколенко, Л. Савченко, В. Сластьоніна, Б. Теплова, О. Щербакова та ін. Проблема формування організаційних умінь у майбутніх фахівців досліджувалася М. Курочкіним, М. Максїяновим, О. Оспаровим, В. Сапоровською та ін. Натомість проблема формування організаційної компетентності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки ще недостатньо досліджена.

- наук: 13.00.04 / Семченко Надія Олександрівна. – Харків, 2005. – 162 с.
1. Современный словарь по педагогике / Сост. Рапацевич Е.С. – Мн.: «Современное слово», 2001. – 928 с.
  2. Станкин М.И. Профессиональные способности педагога: Акмеология воспитания и обучения / М.И.Станкин. – М.: Флинта, 1998. – 386 с.
  3. Туленков М.В. Организационная взаимосвязь в системах социального управления (социологический анализ): [монография] / М.В.Туленков. – К.: ИПК ДСЗУ, 2005. – 222 с.
  4. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И.Уманский. – М.: «Просвещение», 1980. – 160 с.
  5. Управление персоналом: Энциклопедический словарь / Под ред. А. Я. Кибанова. – М.: ИНФРА, 1998. – 456 с.
  6. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И.Уманский. – М.: «Просвещение», 1980. – 160 с.
  7. Учитель! Владей собой! Формирование психологической устойчивости профессиональной деятельности учителя как одной из характеристик человеческого фактора: [методические рекомендации] / Р.И. Хмельюк, А.А.Востриков, Г.А.Нагорная, З.Н.Курлянд. – Одесса: Одесский гос. пед. ин-т им. К.Д.Ушинского, 1986. – 74 с.
  8. Чапайкин В.В. Развитие аутопсихологической компетентности в организаторской деятельности у офицеров – слушателей учреждений дополнительного профессионального образования: автореф. дис. на соискание ученой степени канд. пед. н.: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / В.В.Чапайкин. – Саратов, 2006. – 23 с.
  9. Чернобровкін В.М. Методологічні аспекти проблеми прийняття рішень у педагогічній діяльності / В.М.Чернобровкін // Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб. наук. пр. – Луганськ, 2004. – Вип. 1. – С. 27-36.
  10. Яцій О.М. Формування толерантності: критерії оцінювання та рівні сформованості толерантності у студентів педагогічних ВНЗ / О.М. Яцій // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського: зб. наук. пр. – 2006. – № 11-12. – С.112-121.

11. Кузьмина Н.В. Способности, одаренность, талант учителя / Н.В.Кузьмина. – Л., 1985. – 165 с.
12. Курлянд З.Н. Професійна усталеність учителя – основа його професійної майстерності / З.Н.Курлянд. – Одеса, 1995. – 150 с.
13. Ложкин Г. Интерперсональные конфликты в спортивной команде: тезисы докладов международного конгресса «Человек в миреспорта: Новые идеи, технологи, перспективы / Ложкин Г. – [Т.2]. – М., 1998. – С. 379-380.
14. Ломов Б.Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б.Ф.Ломов. – М.: Наука, 1984. – 444 с.
15. Лутошкин А.Н. Как вести за собой / А.Н.Лутошкин. – М., 1986. – 208 с.
16. Николенко Д.Ф. Вопросы обучения и воспитания в высшей школе / Д.Ф.Николенко. – К.: Вища школа, 1971. – 146 с.
17. Пашенко М.І. Активні методи навчання у підготовці майбутніх учителів / М.І.Пашенко. – [Електронний текст]. – Режим доступу: <http://eprints.zu.edu/2142/1/3.pdf>
18. Педагогика высшей школы /Отв. ред. Ю.К.Бабанский. – Ростов-на-Дону, 1972. – 124 с.
19. Педагогика: [учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений] / В.А. Слостенин, И.Ф.Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н.Шиянов. - М.: Школа-Пресс, 1998. – 512 с.
20. Подласый И.П. Педагогика. – [В 2 т.] / И.П.Подласый. – [Т.1: Общие основы. Процесс обучения]. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 575 с.
21. Психология. Словарь / Под ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 210 с.
22. Редько В.В. Психологічні механізми прийняття рішень у побутовій діяльності: автореф. дис.. на здобуття наукового ступеня канд. психол. н.: спеціальність 19.00.01 «Загальна психологія, історія психології» / В.В.Редько. – К., 2003. – 20 с.
23. Савельева С. С. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности учителя в образовательном процессе вуза: автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. пед. наук: специальность 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / С.С.Савельева. – Коломна, 2007. – 20 с.
24. Савченко Л.О. Формування готовності студентів до організаторської діяльності в навчальному процесі педагогічної вищої школи / Л.О.Савченко // Наука і освіта. – 2005. – № 7-8. – С.69-70.
25. Семченко Н.О. Лідерство як актуальна педагогічна проблема: зб. наук. пр. [Наукові записки кафедри педагогіки] / Н.О. Семченко. – Харків: Основа, 2002. – Вип. 9 – С. 306-312.
26. Семченко Н.О. Педагогічні умови формування лідерських якостей майбутніх учителів у позааудиторній діяльності: дис. канд. пед.

## Сутність і структура поняття «організаційна компетентність майбутніх учителів»

Вихід на особистісний рівень розвитку професійно-гуманістичної спрямованості студентів педагогічного вищого навчального закладу вимагає наближення процесу навчання до реалій педагогічної практики, ефективного засвоєння професійно-цінного досвіду комунікації, педагогічної взаємодії, а також запровадження у практику вивчення педагогічних дисциплін, особливим чином організованої творчої діяльності, що, на нашу думку, сприяє формуванню організаторських якостей майбутнього вчителя. З огляду на зазначене, доходимо висновку, що процес підготовки майбутніх учителів в умовах сьогодення вимагає модернізації, який, в аспекті дослідження, ми вбачаємо у формуванні організаційної компетентності в майбутніх учителів у процесі професійної підготовки.

На жаль, сьогодні у процесі професійної підготовки під час навчання у вищому педагогічному закладі освіти приділяється недостатньо уваги формуванню організаційної компетентності майбутніх учителів. Наслідком цього є те, що молоді вчителі часто стикаються з труднощами, пов'язаними саме з організаційними моментами у шкільній практиці.

Зокрема, у вчорашніх випускників вищих педагогічних закладів освіти викликає утруднення правильно організувати урок або якийсь виховний захід, організувати колективу дітей на виконання спільної справи, виникає страх перед самостійним прийняттям рішення тощо. Звідси, процес адаптації молодих учителів до нових умов роботи в загальноосвітніх навчальних закладах часто відбувається складно і триває довгий час.

З огляду на зазначене, доходимо висновку щодо необхідності цілеспрямованої роботи викладачів вищої школи з формування організаційної компетентності майбутніх учителів під час їхньої підготовки у вищому педагогічному навчальному закладі.

Організація – це свідомий процес, спрямований на об'єднання та впорядковану взаємодію елементів або частин (людей, ідей, ресурсів) у цілі, в результаті чого утворюється продуктивна, стійка система; це взаємовідношення частин і цілого, поведінка частини визначається поведінкою цілого, поведінкою цілого залежить від поведінки частини [9].

За словниками, синонімами терміну «організація» є такі поняття, як: от-облаштування, об'єднання, угруповання, приведення в систему, формування якоїсь структури та її адміністрування; а дієслово «організувати» розуміється так: приступати або підступати до здійснення чогось, створювати, засновувати, забезпечувати щось, уживати якихось заходів, щось упорядковувати [2, с. 679].

Термін «організація» означає побудову, устрій або впорядкування чогось. Це поняття, зазначає А. Кібанов, можна розглядати у трьох площинах: як систему, як стан і як процес [35, с. 141]. Під організацією як системою

розуміється безпосередній вид системи, обумовлений її устроєм. З огляду на це соціологічний підхід характеризує організацію як певну форму об'єднання людей, що спільно реалізують відповідну програму або мету і діють на підставі чітко визначених процедур і правил.

Організація як стан припускає наявність певного структурного порядку або певного рівня (ступеня) упорядкованості, що вказує на упорядкованість, узгодженість і взаємодію автономних частин цілого (системи), обумовлених її устроєм. Організація як процес характеризується сукупністю дій, що призводять до заснування й удосконалення взаємозв'язків між частинами цілого. За М. Туленковим [33]. В останньому випадку, зазначає автор, поняття «організація» реалізується як одна з основних функцій соціального управління при створенні й удосконаленні діяльності будь-якої соціальної системи.

Головним у розумінні суті поняття «організація», незалежно від специфіки його конкретного аналізу і тлумачення, є впорядкованість і спрямованість, реалізація яких ототожнюється з однією з основних функцій соціального управління, призначення якої, у свою чергу, полягає в реалізації принципу самоорганізації соціальної системи. У цьому сенсі поняття організації зливається з усіма функціями соціального управління і пронизує увесь управлінський процес, завдяки якому здійснюється безпосередній вплив на соціальну систему в цілому, тобто управління як спосіб цілеспрямованого впливу на будь-які соціальні об'єкти і процеси виступає в якості організаційного механізму соціального управління. Звідси об'єктивно випливає сентенція: соціальне управління зорганізується, а соціальна організація управляється [33, с. 24].

Організація передбачає наявність певного порядку низки частин цілого, визначену послідовність дій щодо оперування частинами цього цілого, а організаційна структура – поєднання в одному цілому певної кількості різних складових, які взаємно підтримують певні взаємовідносини і співвідношення, унаслідок чого її можна вважати системою. Організація – це мистецтво і наука, а отже, можна досліджувати, систематизувати досвід організації, виявити суттєве й закономірне, і, спираючись на це керувати процесом підготовки організаторів, не скидаючи з рахунку і вроджені задатки для цього [38, с.4].

Організація як педагогічна категорія, за І. Підласим, це «упорядкування дидактичного процесу за певними критеріями надання йому необхідної форми для найкращої реалізації поставленої мети», причому форма в цьому контексті розглядається означеним автором як спосіб існування навчального процесу, оболонка для його внутрішньої сутності, логіки і змісту, пов'язана з порядком його здійснення [24, с. 295].

Організаційно - діяльнісна сфера вчителя включає оцінку ступеня вираження умінь в організації учнів для досягнення цілей навчання, у постановці завдань, прийнятті рішень, координації діяльності груп з

### Список використаної літератури.

27. Арушанова А.Г. Речь и речевое общение детей / А.Г.Арушанова. – М.: Мозаика Синтез, 1999. – 272 с.
28. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Укл. і голов.ред. В.Т.Бусел. – К. – Ірпінь: ВТФ «Перун», 2001. – 1140 с.
29. Виховна робота зі студентською молоддю: [навч. посіб.] / За заг. ред.. Т.Ю.Осипової. – Одеса: Фенікс, 2006. – 288 с.
30. Власова О.І. Педагогічна психологія: [навч. посібник] / О.І.Власова. – К., 2005. – 315 с.
31. Воляннюк Н. Рефлексивність як детермінанта суб'єктності тренера-викладача / Н.Воляннюк // Соціальна психологія. – 2005. – № 2 (10). – С.114-127.
32. Гедиева М.Б. Развитие организационной культуры учителя начальной школы в системе повышения квалификации работников образовательных учреждений: дис. на соискание ученой степени канд. пед. н.: 13.00.08 / Гедиева Мадина Борисовна. – Ставрополь, 2006. – 190 с.
33. Гончаренко С.У. Український педагогічний словник / С.У.Гончаренко. – К.: «Либідь», 1997. – 374 с.
34. Заславская О.Ю. Развитие управленческой компетентности учителя в системе многоуровневой подготовки в области методики обучения информатике: автореф. дис.. на соискание ученой степени докт. пед. н.: специальность 13.00.02 «Теория и методика обучения и воспитания (информатика)» / О.Ю.Заславская. – М., 2008. – 45 с.
35. Зеленков С.Л. Структурно-організаційна модель професійної підготовки майбутніх фахівців ювелірних спеціальностей щодо формування професійної компетентності / С.Л.Зеленков // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К.Д.Ушинського. – 2006. - № 11-12. – С. 41-46.
36. Зимняя И.А. Педагогическая психология / И.А.Зимняя – М.: Логос, 2000. – 384 с.
37. Ковалев А.Г. Психологические особенности человека / А.Г.Ковалев, В.Н.Мясищев. – [Т.2]. – Л., 1960. – 132 с.
38. Кондрашова Л.В. Методика підготовки майбутнього вчителя до педагогічної взаємодії з учнями / Л.В.Кондрашова. – М.: Прометей, 1990 – 158 с.
39. Котляр Л.І. Роль внутрішньогрупових відносин у формуванні компонентів вольового акту в особистості / Л.І.Котляр // Науковий вісник Ізмаїльського державного педагогічного інституту. – Ізмаїл, 2000. – Вип. 10. – С. 59-63.
40. Кузьмин А.М. Профессиональная подготовка будущих специалистов к согласованному принятию решений: автореф. дис. на соискание ученой степени канд.пед. наук: специальность 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / А.М.Кузьмин. – Саратов, 2007. – 21 с.

## Ситуація 4.

Діти насміхаються на дівчинкою з глибоко релігійної сім'ї. Як бути?

- а) демонстративно привітати дівчинку з якимсь великим релігійним святом – хай інші задумуються;
- б) виявляти поважливе ставлення до переконань дівчинки, подаючи іншим приклад терпимості і лояльності;
- в) переконати дівчинку не звертати уваги на однокласників, які не знають, що творять;
- г) порадити батькам перевести дочку у спеціалізовану школу або на якусь іншу форму навчання, наприклад, домашнє навчання чи екстернат.

## Ситуація 5.

У класі новенький – хлопчик з глибоко релігійної мусульманської сім'ї. Він за звичкою вітає вчительку поклоном і відповідними словами. Діти сміються над його «причудами». Як бути?

- а) заохочувати ввічливого хлопчика і ставити його у приклад іншим дітям;
- б) поводитися спокійно, не надаючи значення особливій поведінці новенького;
- в) не звертати уваги: в українській школі мусульманин швидко адаптується і засвоїть нові стандарти суспільної поведінки;
- г) поговорити з хлопчиком наодинці й порадити йому відмовитись у школі від традиційної для мусульман поведінки;
- д) поговорити з батьками хлопчика, попросити їх з розумінням віднести до нових умов життя і навчання їхнього сина;
- е) порадити батькам хлопчика перевести його до іншої школи з більш інтернаціональними традиціями;
- е) на одному з класних часів провести за допомогою новенького бесіду про мусульманську культуру.

## Ситуація 6.

Дитина іншої віри чи сектант здійснює пропаганду з-поміж інших дітей. Як вчинити класному керівникові?

- а) поговорити з нею відверто і без зайвих емоцій заборонити продовжувати в цьому ж дусі;
- б) не говорячи ні слова, викликати батьків дитини і вимагати, щоб вони привели дитину в порядок;
- в) не звертати уваги, її агітація тільки від пугне інших;
- г) не вступати в дискусію, поставити питання ребром: або дитина припиняє агітацію, або її виключать зі школи;
- д) найбільш розумне – напряду звернутися до секти, від імені якої дитина діє, і попередити її керівників про скандал, який може виникнути;
- е) реакція повинна бути конструктивною: слід запросити до класу православного священика – на противагу іновірцю-непрофесіоналу.

реалізації рішень, забезпеченні ефективного контролю за виконанням прийнятих рішень [6, с. 38].

Зауважимо, що науковцями (Ф.Гоноболін, Н.Кузьміна, Д.Ніколенко, М.Станкін та ін.), здебільшого, розглядаються організаторські здібності вчителя, які визначаються ними, як:

- здібність залучати учнів до різних видів діяльності і робити колектив інструментом впливу на кожного учня (Н. Кузьміна [14]);
- як такі, що забезпечують організацію і включення дітей у різні види навчально-виховної діяльності, активізацію колективу, роблячи його інструментом впливу на кожного окремо, спрямованість кожної дитини на досягнення мети виховання (Д. Ніколенко [20]);
- уміння чітко без втрати часу і підготовки провести будь-яке заняття, знайти кожному посильну, цікаву справу, створити дружню атмосферу в колективі (М. Станкін [32]).

Натомість жодний із зазначених авторів не розглядав процес підготовки до організаторської діяльності майбутніх учителів.

Організаторська діяльність учителя забезпечує включення учнів у різні види діяльності й організацію діяльності колективу. Особливого значення організаторська діяльність набуває у виховній роботі. А.Макаренко підкреслював, що виховна робота насамперед є роботою організатора.

Л. Савченко зауважує, що вирішення складних завдань, які стоять перед сучасною школою, вимагає приходу до школи вчителя-організатора, який може творчо вирішувати навчально-виховні завдання. У зв'язку з цим передбачається, у першу чергу, прийняття конкретних заходів із забезпечення високого рівня розвитку готовності студентів до організаторської діяльності ще у вищій педагогічній школі, яку вона розуміє як складне особистісне утворення, що забезпечує результативність професійної діяльності вчителя-організатора і включає в себе знання організаторської діяльності, уміння розв'язувати організаторські завдання, організованість, самоволодіння, наполегливість, кмітливість, товариськість, ініціативність, працездатність [28, с. 69].

На підставі вивчення й аналізу шкільної практики вчена доходить висновку про невідповідність рівня підготовки педагогічних кадрів до соціальних запитів суспільства й наявність суперечностей між творчим характером педагогічної праці та нерозвиненість у більшості педагогів здібностей до творчого виконання своїх професійних обов'язків, складність організаторської діяльності вчителя і про низький рівень готовності випускників педвищі до організаторської педагогічної роботи [28, с. 69].

Досліджуючи питання психології організаторської діяльності, А. Ковальов та В. Мясичев зазначають, що її складність потребує від організатора знання справи, високого рівня інтелекту, а саме спостережливості, гнучкого розуму, творчої ініціативи, а також певних характерологічних якостей особистості (захоплення справою, відповідально-

го ставлення до неї, знання людей і вмілого підходу до них, твердої волі) [11]. З огляду на вищезазначене, організаторську діяльність розглядаємо як діяльність учителя, що забезпечує залучення учнів до різних видів навчально-виховної роботи, координує діяльність як окремих учнів, так і учнівського колективу в досягненні поставлених цілей та завдань, спрямованих на їхній всебічний розвиток.

Основою для успішного виконання в подальшому організаторської діяльності, на нашу думку, є сформованість організаційної компетентності майбутніх учителів. Тобто під час навчання у вищому педагогічному навчальному закладі майбутні вчителі повинні оволодіти необхідними знаннями щодо організаторської діяльності, набути практичних умінь і навичок їх застосування в різних ситуаціях, що максимально наближені до професійної діяльності.

Досліджуючи питання аутопсихологічної компетентності в організаторській діяльності, В. Чапайкін розуміє її як системну якість особистості, що характеризує її готовність і здатність до організаторської роботи, уміння розвивати й використовувати власні психічні ресурси, створювати необхідну для діяльності обстановку шляхом зміни свого внутрішнього стану, набувати, закріплювати й контролювати нові знання, уміння та навички, перебудовуватися при виникненні непередбачуваних обставин, створювати вольову настанову на досягнення значущих у професійній діяльності результатів [38, с.9].

Основними рисами особистості організатора, які дозволяють йому ефективно здійснювати організаторську діяльність, на думку науковців (К. Левківський, В. Павловський, Є. Філатов, В. Ягоднікова та ін.), є такі: вміння впливати на підлеглих, упевненість у собі, передбачення, надійність і відповідальність під час виконання завдання, незалежність, товариськість [10].

З огляду на зазначене, доходимо висновку щодо необхідності побудови навчально-виховного процесу у вищому педагогічному навчальному закладі з урахуванням цілеспрямованого формування у майбутніх учителів організаційної компетентності.

На підставі вивчення наукових джерел щодо сутності організаторської діяльності вчителя, організаційну компетентність майбутнього вчителя визначаємо як інтегративне особистісне утворення, що включає знання організаторської діяльності, уміння розв'язувати організаторські завдання, сформованість професійних, особистісних, управлінських умінь та якостей, що дозволять йому належним чином здійснювати організаторську діяльність у майбутній професії.

Зважаючи на подане визначення поняття «організаційна компетентність майбутніх учителів», у його структурі визначено когнітивно-конативний, особистісний та управлінський компоненти з відповідними складовими (див. рис. 1.).

здійснили?» На підготовку 10 хвилин. Результати обговорюються у групі. Потім учасники записують найбільш цікаві пропозиції та разом «будують» школу.

## СИТУАЦІЇ, ЩО ПЕРЕДБАЧАЮТЬ ПРОЯВ ТОЛЕРАНТНИХ ЯКОСТЕЙ УЧИТЕЛЯ

### Ситуація 1.

У класі дитини з важкою психічною травмою (трагічна загибель батьків, насильство в сім'ї і т. ін.). Звідси – невстигаємість, неадекватна поведінка. Що робити вчителю?

а) найделікатніше в цій ситуації – зробити вигляд, що нічого не відбувається;

б) дитини постійну ненав'язливу увагу і турботу, в жодному разі не афішуючи її проблеми;

в) обговорити проблеми такої дитини на одному з класних часів – тим самим дати можливість дітям висловити своє співчуття до товариша, а йому – корисні рекомендації;

г) найефективніше – довірлива розмова з дитиною в кабінеті директора, у присутності батьків.

### Ситуація 2.

У класі – хворий учень (з порушенням дикції, кульгавий і т. ін.). Діти стороняться чи осміюють його. Як бути?

а) У найбільш підходящий момент (наприклад, під час хвороби дитини) серйозно поговорити з іншими і переконати їх поводитися делікатно й обачливо;

б) створити прецедент для прояву здібностей такого учня, щоб інші подивилися на нього іншими очима;

в) поговорити з цим учнем наодинці і переконати його не звертати уваги на невихованих однокласників;

г) порадити батькам перевести цього учня до іншої (можливо, спеціалізованої) школи.

### Ситуація 3.

У клас приходять учень, який приїхав із села. Діти сміються над його провінційністю. Чим може допомогти вчитель?

а) увагою і турботою; непогано доручити новачку щось нескладне, щоб він міг виявити себе;

б) не втручатись у відносини дітей, дати їм час і можливість розібратися в усьому самим;

в) довірливо поспілкуватися з новеньким про те, як йому поводитися в цій ситуації;

г) попросити 1-2 гарних хлопців взяти новенького під свою опіку і допомогти йому адаптуватися.



Завдання: «Оберіть три, на Вашу думку, найважливіші якості вчителя-організатора та виробіть суворий алгоритм обговорення: двоє бесідує, третій контролює використання прийомів слухання. Потім функції змінюються. Після обговорення в трійках проводиться дискусія на отриману тему всією групою (представниками кожної трійки).

Вправа «Конкурс ораторів»

Один із учасників проголошує промову (5-6 хвилин) на будь-яку тему. Група грає роль аудиторії, що не сприймає оратора. Завдання останнього – встановити контакт за будь-яких умов. Після цього проходить обмін враженнями промовця та групи.

Вправа «Бійка ораторів»

Участь беруть дві особи. Визначається тема дискусії. Перший учасник вимовляє промову на задану тему. Інший – спочатку своїми словами робить переказ промови попереднього оратора, потім викладає свої заперечення та, якщо необхідно, ставить запитання своєму супротивнику.

Ведучий звертає увагу на:

- способи та прийому спілкування, що використовуються та до яких результатів вони приводять;
- на вміння слухати та переконувати;
- на відчуття учасників з приводу тієї чи тієї дії опонентів.

Вправа «Ні-діалог»

Ведеться діалог між двома учасниками. Завдання учасників діалогу: ні за яких обставин не погоджуватись з партнером, суперечити у всьому але заперечувати ввічливо, але наполегливо. Група оцінює ефективність діалогу.

Вправа «Так-діалог»

Двоє учасників сідають у центр кола и починають діалог. Один промовляє будь-яку фразу – про погоду, про улюблену книгу та ін.; інший повинен негайно відгукнутися, висловити свою згоду з тим, що сказав перший. Головне – в усьому погоджуватись, обов'язково відбиваючи думку партнера.

Група стежить за тим, щоб учасники діалогу не виходили за рамки заданого режиму роботи – не стали б заперечувати один одному. Після цього наступна пара сідає у центр і починає працювати в режимі «так-діалогу».

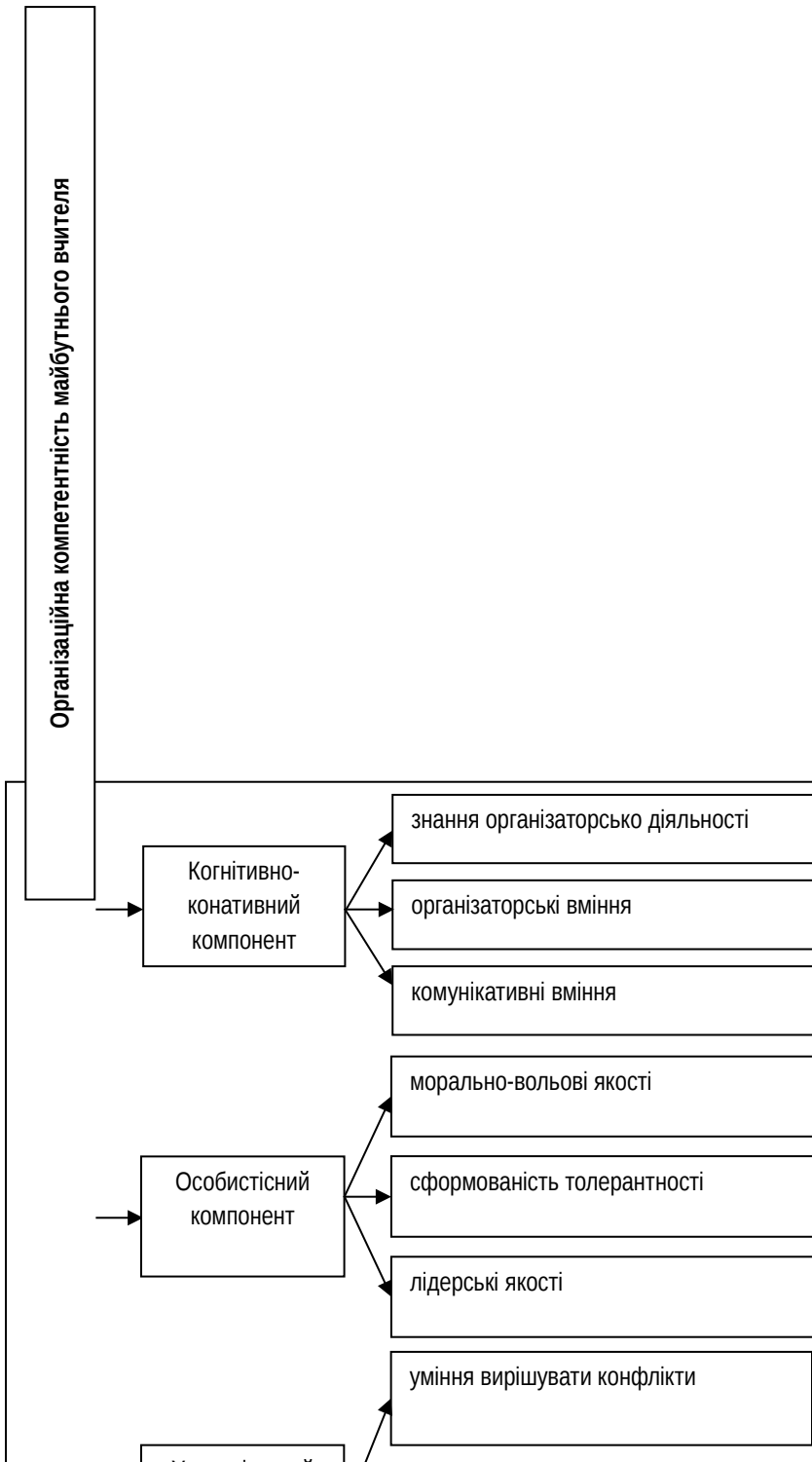
Вправа «Ідеальний вчитель»

Учасникам пропонується представити себе у ролі ідеального вчителя та провести свою презентацію. На підготовку до заняття 5 хвилин.

Вправа «В якій школі я хотів би працювати»

Завдання: «Уявіть, що Ви стали директором школи. У Вас є всі можливості для перетворення школи на школу не тільки своєї мрії, але й

мрії всіх Ваших учнів. Що б Ви зробили та яким чином Ви б це



Розглянемо визначені компоненти та їх складові у структурі організаційної компетентності майбутніх учителів більш детально.

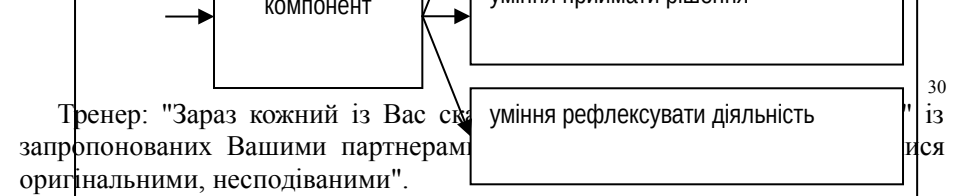
### Когнітивно-конативний компонент

Обов'язковою складовою когнітивно-конативного компонента, на нашу думку, є наявність знань організаторської діяльності вчителя. Не можна не погодитись із твердженням Л. Савченко [28], що готовність до організаторської діяльності може перетворитися на формування особистості вчителя лише в тому разі, якщо педагогічна підготовка буде організована як діяльність, у процесі якої кожний студент упродовж всього навчання систематично й послідовно набуває відповідних знань, «проходить» через розв'язання організаторських завдань, які ускладнюються, й виконання різних видів діяльності організатора відповідно до його можливостей та здібностей, набуваючи досвід організаторської роботи.

Визначаючи основні характеристики готовності майбутніх педагогів до організаторської діяльності вчена виходить з того, що успішне виконання завдань учителя-організатора неможливе без оволодіння ще в роки навчання у вищому навчальному закладі системою знань теоретичних основ організаторської роботи, практичних умінь самоорганізації й організації діяльності школярів, розвитку професійно значущих якостей особистості, що забезпечують випускникам вищої школи успіх у вирішенні організаторських завдань [28]. З огляду на зазначене, теоретична підготовка студентів педагогічних закладів із питань організаторської діяльності, набуття ними практичних умінь і навичок планування й прогнозування результатів навчально-виховної і позанавчальної діяльності є необхідними у формуванні організаційної компетентності майбутніх учителів.

До когнітивно-конативного компонента віднесено і таку складову, необхідну для успішного здійснення організаторської діяльності вчителя, як організаційні вміння. На думку Л. Уманського [36], схильність особистості до організаторської діяльності включає два основних аспекти. З одного боку, її можна розглядати як психологічну готовність та потребу в організаторській діяльності, а з іншого – як самовідчуття у процесі її виконання. Перший аспект виявляється в самостійності (передбачається безкорисна мотивація), спонтанності, природності, неявиї (прихованій) включеності до організаторської діяльності.

Другий аспект виявляється через стеничність почуттів під час діяльності, задоволеність, відносну нестемлюваність у її процесі та стан нудьги без неї. Науковець вважає, що організаторські якості мають ієрархічний характер. В цій ієрархії провідне місце займає організаторське чуття. На ньому ґрунтується емоційно-вольова впливовість, яка виступає процесуальним аспектом організаторських умінь. По відношенню до організаторського чуття та емоційно-вольової впливовості, схильність до



Тренер: "Зараз кожний із Вас скаже про запропонованих Вашими партнерами оригінальними, несподіваними".

Вправа «Рефлексія»

Тренер: "Зараз кожний із Вас скаже про запропонованих Вашими партнерами оригінальними, несподіваними".

**Рис. 1. Компонентна структура організаційної компетентності майбутніх учителів**

Інструкція: "Зосередитися на своєму сусідові праворуч (ліворуч). Згадайте всі його прояви під час нашої роботи, все, що він говорив, робив. Згадайте почуття й відносини, які виникали у Вас до цієї людини. Для цього у Вас буде дві хвилини".

Коли дві хвилини пройшли, тренер продовжує інструкцію: "Тепер вирішите, яке з описів природи, погоди, пори року, що Ви зустрічали в літературі або придумане Вами, відповідає Вашим враженням про цю людину."

Коли все будуть готові, кожний із Вас, по черзі, скаже своєму сусідові, який опис у Вас виник".

Далі папірці однакового кольору розвішуються на стіні, учасникам надається 5 хвилин для ознайомлення з ними. Потім кожному пропонується висловити свої враження від вправи та розповісти про враження від висловлювань інших учасників.

Далі викладач пропонує на папірцях написати ті риси характеру, звички, здатності особистості, які більше не потрібні учасникам у подальшому житті. Надалі кожний з учасників проголошує, що він викидає і чому та яким чином цьому сприяли заняття курсу. Після цього папірець кидається в імпровізований смітничок.

Вправа «Мій сусід»

Учасники групи сидять по колу.

Інструкція: "Зосередитися на своєму сусідові праворуч (ліворуч). Згадайте всі його прояви під час нашої роботи, все, що він говорив, робив. Згадайте почуття й відносини, які виникали у Вас до цієї людини. Для цього у Вас буде дві хвилини".

Коли дві хвилини пройшли, тренер продовжує інструкцію: "Тепер вирішите, яке з описів природи, погоди, пори року, що Ви зустрічали в літературі або придумане Вами, відповідає Вашим враженням про цю людину."

Коли все будуть готові, кожний із Вас, по черзі, скаже своєму сусідові, який опис у Вас виник".

Вправа «Подарунки»

Мета – розвиток емпатійного сприйняття іншої людини.

Учасникам групи пропонується зробити «подарунки» усім іншим (намалювати, описати, показати та ін.). Подарунок може бути символічним, тому це може бути що завгодно: квіти, зірка з неба, вілла на ненаселеному острові та ін. Гра дозволяє виразити взаємні побажання та визначити, що заважає більш повному контакту, або ж вгадати бажання.

Вправа «Три якості слухання»

Робота проводиться у трійках. Кожній трійці необхідно обговорити якості, необхідні педагогу-організатору.

10. Перевіряючи домашнє завдання, вчителька тричі викликає одного й того самого учня. Всі три рази хлопчик відповідав мовчанкою, хоча, зазвичай, з цього предмета добре встигав. Як наслідок, «двійка» в журналі. На наступному уроці опитування знову розпочалося з нього. І коли він знову не став відповідати, вчителька видалила його з уроку. Така сама історія повторилася на наступних двох заняттях, потім учень почав прогулювати уроки і його батьків викликали до школи. Натомість, батьки виразили вчительці недовіру за те, що вона не змогла знайти підхід до їхнього сина. А та, у свою чергу, висловила претензії їм – батькам, які, на її думку, не приділяли належної уваги синові і його шкільним справам. Розмова продовжилася в кабінеті директора...

11. Учителя не влаштовує розклад, складений навчальною частиною. Заступник директора відмовляється його змінити; всім не догодити, хтось все одно залишиться незадоволеним. У відповідь учитель не погодився вести уроки замість колеги, що захворіла...

12. Завуч, обминаючи Вас, дає термінове завдання Вашому учневі, який у цей час вже виконує відповідальне доручення. Ви і завуч уважаєте свої доручення невідкладними...

#### ВПРАВИ ДЛЯ ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ

##### Вправа «Аргументи»

Учасники групи працюють у парах, у які поєднуються за бажанням. У кожного учасника є папір і олівець.

Інструкція: "Вправа буде складатися з декількох кроків. Спочатку кожний самостійно намагається написати якнайбільше аргументів «ПРОТИ» з теми «Чи повинні учителі задавати домашні завдання?». На це у Вас буде три хвилини".

Через три хвилини тренер пропонує кожному сказати, скільки аргументів у нього написано. Ця інформація не обговорюється, і тренером не коментується. Якщо в групі все ж таки виникають запитання, багато або мало аргументів написано, висловлюються оцінки й самооцінки, тренер не реагує й не підтримує обговорення.

Продовження інструкції: "Тепер у Вас буде якийсь час для того, щоб поділитися один з одним сформульованими аргументами, при цьому запам'ятайте 1-2 аргументи, які є в партнера, а у Вас їх немає, і ці аргументи здаються Вам особливо несподіваними й оригінальними".

Через 5-7 хвилин, коли всі завершать роботу, тренер продовжує інструкцію: "Зараз у Вас буде ще три хвилини, протягом яких кожний самостійно намагається написати якнайбільше аргументів «ЗА» на завдану тему".

Потім учасники обмінюються результатами своєї роботи також, як вони робили це на попередньому етапі.

Продовження обговорення відбувається в загальному колі.

організаторської діяльності є немовби «передздібністю» та поживним ґрунтом, що забезпечує їх високий тонус [34, с. 94-95].

А. Лутошкін розкриває поняття організаторських умінь як поєднання індивідуальних властивостей людини, які дозволяють їй швидко та надійно організовувати людей на виконання певної справи. Крім загальних якостей, без яких неможливо ефективно займатися організаторською діяльністю, у вчителя повинні бути розвинені й специфічні властивості організатора – своєрідні індикатори організаторського таланту.

Автор виокремлює такі з них: організаторська проникливість, здібність до активного психологічного впливу, схильність до організаторської роботи. Перша властивість дозволяє людині чутливо розуміти внутрішній стан іншої особи, її настрої та самопочуття. Одночасно ця здібність допомагає визначити організатору, на що здатна ця особа, яке місце у спільній взаємодії буде найкращим чином відповідати її індивідуальним особливостям. Необхідність розвиненості другої специфічної властивості зумовлена тим, що організатор повинен уміти дієво використовувати весь арсенал різноманітних засобів впливу на людей – від іронічної посмішки до суворого наказу. Третя важлива властивість – схильність до організаторської роботи – виявляється у потребі людини добровільно брати на себе організаторські обов'язки, самостійно включатися до організаторської діяльності [19, с. 60-62].

Не заперечуючи в цілому зазначеного твердження, в роботі розглядаються саме вміння, оскільки, на нашу думку, особистість може мати організаторські здібності, але не використовувати їх у своїй життєдіяльності, не розвивати їх.

Натомість виконувати педагогічну діяльність на належному рівні без сформованості організаторських умінь неможливо. Тому наявність організаторських умінь визначено важливою складовою організаційної компетентності майбутнього вчителя.

Зазначимо, що організаторські вміння вчителя тісно пов'язані з комунікативними, оскільки специфічною особливістю професійної діяльності педагога виступає її всеохоплюючий комунікативний характер.

Комунікація (від англ. – передавати, доповідати) – «обмін інформацією в людському суспільстві: обмін ідеями, ціннісними орієнтаціями, настроями, почуттями і т. ін. між людьми під час спільної діяльності» [22, с. 154].

Комунікативні вміння – індивідуально-психологічні особливості особистості, які забезпечують ефективність її спілкування і співіснування з іншими людьми. До комунікативних належать такі вміння, як-от: ініціювати відкритість до контактів, відгук на ініціативу інших; виразно повідомляти словами і мімікою свою готовність спілкуватися; вміння обмінюватися інформацією, вислухати, не перебиваючи, іншого, налагоджувати спільну взаємодію; вміння дорожити взаєминами, виявляти доступні вікові особливості, відданість, надійність, поступливість [31].

Формування комунікативних умінь, на думку А. Арушанової, включає дві ланки: оволодіння мовою (формування мовних здібностей у зв'язку «знак – значення», семантики і синтаксису) і вміння використовувати мову для досягнення мети спілкування у різноманітних комунікативних ситуаціях, уміння встановлювати інтерактивну взаємодію [1].

Цілоком погоджуючись із вищезазначеним, наявність комунікативних умінь виокремлено як складову когнітивно-конативного компонента організаційної компетентності майбутніх учителів.

### **Особистісний компонент**

Оскільки організаторська діяльність учителя пов'язана з формуванням особистості школярів, уважаємо, що необхідною складовою особистісного компонента його організаційної компетентності є наявність морально-вольових якостей. Мораль є системою узагальнених суспільних правил, принципів, норм, що відпрацьовувались упродовж століть та які дозволяють найкращим чином організувати взаємовідносини між членами суспільства. Вона виступає головним регулятором суспільної поведінки людей, критерієм правильності їхніх взаємин [30]. Причому моральність, зазначає Н. Семченко, охоплює не тільки взаємовідносини людей, а й їхні моральні погляди, переконання, звички, почуття, поведінку людей тощо [29].

Науковцем визначаються такі морально-вольові якості і критерії їх розвиненості:

- гуманність (сприйняття іншої людини як найвищої цінності, шанобливе ставлення до неї як до унікальної особистості);
- соціальна відповідальність, почуття обов'язку (наявність потреби довільно взяти відповідальність за результати своєї поведінки перед собою, людьми, що оточують, та суспільством в цілому);
  - здатність враховувати соціальні наслідки своїх дій;
  - почуття відповідальності за інших людей;
  - альтруїзм (виражений достатньою мірою пріоритет у людини інтересів групи перед індивідуальними інтересами, здатність частково пожертвувати власним благом заради досягнення суспільних цілей);
  - принциповість, сумлінність, ретельність, самокритичність (прагнення діяти відповідно до власних життєвих принципів, добротне виконання кожного фрагмента праці, бажання адекватно сприймати себе та свою поведінку);
  - дисциплінованість (суворе дотримання розпорядку дня, чіткий розподіл роботи та часу на її виконання);
  - честолюбність (наявність в індивіда сильно вираженого мотиву до самоствердження, суспільного визнання, лідерства);
  - гідність (позитивне ставлення індивіда до себе, розуміння власної значущості як особистості);

### **КЕЙС-СТАДІ «КОНФЛІКТНІ СИТУАЦІЇ»**

Уважно прочитайте запропоновані конфліктні ситуації, які можуть виникнути в учителя з учнями, батьками, адміністрацією навчального закладу, обміркуйте погляди і перспективи головних персонажів та визначити перешкоди, що стоять на їхньому шляху, визначте свою позицію щодо запропонованих проблем:

1. Вчителька на початку уроку виявила, що ніхто не виконав домашнього завдання, всі сидять і розмовляють один з одним, не звертаючи на неї уваги. Вчителька заплакала і, хлопнувши дверима, вибігла з класу....

2. Дисципліни на уроках класного керівника ніколи не було. Вона мала звичку робити зауваження всім і кожному, кричала на всіх разом, не вимагаючи порядку від окремих, навіть найбільш шумних учнів....

3. Підліток не дає працювати класу. Учитель намагається видалити його з уроку словами, але той не виконує. Учитель застосовує силові методи, схопивши учня за комірець виштовхує його за двері....

4. Учень ігнорує Ваші поради і вказівки, робить все по-своєму, не звертаючи уваги на зауваження, не виправляючи того, на що Ви йому вказуєте...

5. Учень вдруге не виконав у строк Вашого завдання, хоч обіцяв і давав слово, що подібного більше не повторить.....

6. Між двома Вашими вихованцями виник конфлікт, який негативно впливає на позитивний емоційний клімат у класі. Кожний із учнів звертається до Вас окремо за допомогою і підтримкою його в конфліктній ситуації...

7. У напруженіший період – кінець семестру, коли учні виконують контрольні роботи за різними навчальними предметами, учень у класі скоїв негативний вчинок. Порушено навчальну дисципліну, психологічний мікроклімат у класному колективі. Класний керівник не знає винуватця, але його необхідно виявити і покарати.....

8. Мама учениці переконана, що з англійської мови її донька повинна мати «четвірку», а не «трійку». Із своїми претензіями вона йде не до вчителя, а відразу до завуча. Учитель, з яким мама попередньо не поговорила, вважає цей похід до завуча некоректним і не бажає давати ніяких пояснень...

9. Вчителька початкової школи, учні якої перейшли до середньої ланки, продовжує спілкуватися з батьківським комітетом тепер уже п'ятого класу. Обговорюючи проблеми, часто висловлює критичні зауваження на адресу «предметників», що викладають у «її» класі, інколи критикує класного керівника. Але хтось із батьків повідомляє новому класному керівнику про ці розмови і та просить адміністрацію звільнити її з цієї посади...

- М.В.Демиденко, А.И.Клюева. – Самара: Бахрах, 2004. – 144 с.
25. Педагогика вищої школи: [навчальний посібник] / За ред. З.Н.Курлянд. – [2-ге вид., перероб. і доп.]. – К.: Знання, 2005. – 399 с.
26. Подласый И.П. Педагогика. – [В 2 т.] / И.П.Подласый. – [Т.1: Общие основы. Процесс обучения]. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 575 с.
27. Практикум по возрастной и педагогической психологии: [учеб. пособие для студентов пед. институтов / Под ред. А. И. Щербакова]. – М.: Просвещение, 1987. – 255 с.
28. Психологические тесты / Под ред. А.А.Карелина. – М.: ВЛАДОС, 1999. – В 2-х т. – Т. 2. – 248 с.
29. Психология. Словарь / Под ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – М.: Политиздат, 1990. – 210 с.
30. Ровен Дж. Педагогическое тестирование: Проблемы, заблуждения, перспективы / Дж. Ровен. – М.: «Кочито-центр», 1999. – 144 с.
31. Российская педагогическая энциклопедия: [В 2-х т.]. – М.: Большая российская энциклопедия, 1993. – 607 с.
32. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С.Л.Рубинштейн. – М.: Учпедгиз, 1946. – 704 с.
33. Савченко Л.О. Формування готовності студентів до організаторської діяльності в навчальному процесі педагогічної вищої школи / Л.О.Савченко // Наука і освіта. – 2005. – № 7-8. – С.69-70.
34. Семченко Н.О. Лідерство як актуальна педагогічна проблема: зб. наук. пр. [Наукові записки кафедри педагогіки] / Н.О.Семченко. – Харків: Основа, 2002. – Вип. 9 – С. 306-312.
35. Сергеев И.С. Основы педагогической деятельности: [учебное пособие] / И.С.Сергеев. – СПб: Питер, 2004. – 316 с.
36. Сухомлинский В.А. Сердце отдаю детям / В.А.Сухомлинский. – К.: Рад. Школа, 1988. – 272 с.
37. Топольницька Г.М. До питання про професійну компетентність учителя / Г.М.Топольницька // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К.Д.Ушинського: зб. наук. пр. – 2000. – № 5-7. – С. 130-140.
38. Уманский Л.И. Психология организаторской деятельности школьников / Л.И.Уманский. – М.: «Просвещение», 1980. – 160 с.
39. Учитель! Владей собой! Формирование психологической устойчивости профессиональной деятельности учителя как одной из характеристик человеческого фактора: [методические рекомендации] / Р.И. Хмельюк, А.А.Востриков, Г.А.Нагорная, З.Н.Курлянд. – Одесса: Одесский гос. пед. ин-тим. К.Д.Ушинского, 1986. – 74 с.
40. Фетискин Н.П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н.П.Фетискин, В.В.Козлов, Г.М.Мануйлов. – М.: Изд-во Института Психотерапии, 2005. – 490 с.

- працелюбність (схильність, бажання особистості добровільно працювати заради досягнення певних цілей, загальне позитивне ставлення до роботи);
- мужність, рішучість, сміливість, стійкість (здатність до виправданого ризику, відсутність страху під час відстоювання своїх ідеалів, ідей тощо) [30].

Е. Фаркаш зауважує, що формування моральних якостей особистості та її моральне самовираження завжди відбувається у процесі безпосередніх чи опосередкованих взаємовідносин із людьми, у системі колективних відносин. Тому воно неминуче, прямо або непрямо, торкається інтересів й почуття колективу та окремих її членів, викликає певну їх реакцію – громадську оцінку й відповідні їй практичні дії, які, у свою чергу, стають предметом усвідомлення, хвилювання й стимулом подальшого розвитку особистості, її самосвідомості, самооцінки, підвищення вимог до себе та особистої відповідальності. Спостерігається постійне переосмислення людиною своєї моральної позиції та внесення відповідних коректив у поведінку під впливом усіх сукупностей впливів – стихійних та спеціально організованих, які можуть діяти в одному напрямку, або суперечити один одному. Внаслідок цього якості особистості, які формуються, можуть або закріплюватися, або гальмувати, звільняючи місце іншим, інколи протилежним [37].

На нашу думку, вчителю для успішного здійснення організаторської діяльності необхідно мати такі морально-вольові якості, як-от:

- воля, що сприяє розвитку ініціативи, впевненості у своїх силах, наполегливості, формує вміння переборювати труднощі в досягненні поставленої мети; володіти собою та ін. [7, с. 59];
- колективізм, який виражає рівень соціального розвитку людини і виявляється в особистій відповідальності за громадський прогрес, колектив, у постійних діях на благо суспільства. Особистість, що має колективістські якості, намагається діяти в інтересах колективу, поважає громадську думку, надає допомогу членам колективу в досягненні поставленої мети, не ставить свої інтереси вище інтересів своїх товаришів. Колектив, у свою чергу, створює можливості для задоволення інтересів особистості, для розвитку її здібностей [13];
- дисциплінованість, що характеризується відповідальним ставленням до справи, розвиненим почуттям обов'язку, високими вимогами до поведінки – своєї власної та інших людей [31, с. 194]; виявляється у виконанні прийнятих у суспільстві норм і правил, відповідальності за свою поведінку, вмінні дотримувати своє слово, обіцянку [7, с.92].

Необхідною складовою особистісного компонента, на нашу думку, є толерантність учителя, яка відіграє важливу роль у становленні професійно компетентного педагога-організатора. За твердженням Л. Кондрашової, вища школа покликана навчити майбутніх спеціалістів орієнтуватись і гідно діяти в сучасних соціально-культурних та соціо професійних ситуаціях [12].

О. Сухомлинська зазначає, що головна місія виховання повинна полягати в:

- 1) передаванні культурних цінностей;
- 2) підготовці молоді до інтеграції в суспільство;
- 3) нівелюванні, зменшенні соціальної нерівності.

Особливої значущості в цьому контексті набувають міжособистісна комунікація, діалог, створення толерантного комунікативного середовища.

Отже, професійно компетентний педагог-організатор повинен обрати його індивідуальної самоосвіти, самооцінки взаємин з іншими тощо.

Метою виховання толерантності є формування у майбутніх учителів інтересу, усвідомлення потреби й готовності до конструктивної взаємодії з людьми й групами людей незалежно від їхньої національної, соціальної, релігійної приналежності, їхньої індивідуальності, політичних поглядів (політична толерантність), світогляду, особливостей мислення, естетичних поглядів й поведінки; інтересу до формування толерантної поведінки учнів; усвідомлення толерантності як однієї з провідних соціальних цінностей [40, с. 115].

На нашу думку, неможливо успішно здійснювати організаторську діяльність без сформованості в учителя лідерських якостей. З огляду на це, вважаємо, що під час навчання у вищому навчальному педагогічному закладі необхідно виховувати в майбутніх учителів лідерські якості, що сприятимуть набуттю ними вмінь самостійно й швидко приймати рішення, переконувати учнів у правильності своєї позиції, вести їх за собою на шляху досягнення поставленої мети, тобто бути лідером учнівського колективу.

Н. Семченко зазначає, що майбутній учитель як лідер повинен мати такі якості, як: розвинене прагнення до відповідальності та завершення справи; енергія та наполегливість у досягненні мети; ризикованість та оригінальність у розв'язанні проблем; ініціативність; самовпевненість; здібність впливати на поведінку інших людей, структурувати соціальні взаємостосунки; бажання брати на себе відповідальність за всі наслідки дій та рішень; здібність протистояти фрустрації та розпаду групи (за Н. Семченко[30]).

Уважаємо, що під час навчання майбутніх учителів у вищому педагогічному навчальному закладі, необхідно створювати необхідні умови щодо розвитку мотивації студентів на лідерство, як необхідної якості вчителя, що сприятиме їхньому самоствердженню, самореалізації, впевненості в собі, що є дуже важливими в майбутній професійній діяльності.

### Управлінський компонент

Управлінець, у розумінні М. Пашенко, – це той, хто організовує себе й інших людей (використовуючи відповідні техніки самоорганізації) на

157 с.

9. Кічук Н.В. Ключові компетентності особистості фахівця як педагогічна проблема / Н.В.Кічук // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету імені К.Д.Ушинського: зб. наук. пр. – 2004. – № 8-9. – С. 53-58.

10. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О.В.Овчарук. – К.: «К.І.С.», 2004. – 112 с.

11. Кондрашова Л.В. Методика підготовки майбутнього вчителя до педагогічної взаємодії з учнями / Л.В.Кондрашова. – М.: Прометей, 1990 – 158 с.

12. Курлянд З.Н. Наукова організація праці майбутнього вчителя як чинник його професійного самовдосконалення: матеріали міжн. науково-практичної конф. [«К.Д.Ушинський і сучасність: пріоритетні напрямки розвитку професійної освіти»] (21-22 жовтня 2004 р.) // Науковий вісник ПДПУ ім. К.Д.Ушинського: зб. наук. пр./ З.Н.Курлянд. – 2004. – Т. 2. – С.105-110.

13. Ландшеєр В. Концепція мінімальної компетентності // В.Ландшеєр // Перспективи: вопросы образования. – 1988. – № 1. С. 27-34.

14. Линенко А.Ф. Педагогічна діяльність і готовність до неї: [монографія] / А.Ф.Линенко. – К.: ОКФА, 1995. – 80 с.

15. Маркова А.К. Психологія професіоналізму / А.К.Маркова. – М.: МГФ «Знание», 1996. – 308 с.

16. Матюшкин А.М. Проблемные ситуации в мышлении и обучении / А.М.Матюшкин. – М.: Педагогика, 1972. – 208 с.

17. Мойсеюк Н.Є. Педагогіка. [навчальний посібник]. – [3-є видання, доповнене] / Н.Є.Мойсеюк. – Х., 2001. – 608 с.

18. Нагорна Н.В. Формування у студентів понять компетентності й компетенції / Н.В.Нагорна // Виховання і культура. – 2007. – № 1-2 (11-12). – С. 266-268.

19. Національна доктрина розвитку освіти // Професійно-технічна освіта. – 2002. – № 3. – С. 2-8.

20. Нестеренко Т.С. Аналіз наукових підходів до визначення сутності компетентності в сучасній освіті / Т.С.Нестеренко // Вісник Черкаського університету. – [Серія: Педагогічні науки]. – 2009. – Вип. 146. – С.100-103.

21. Овчарук О. Компетентність як ключ до оновлення змісту освіти / О.Овчарук // Стратегія реформування освіти. – К., 2003. – С. 13-42.

22. Педагогіка высшей школы /Отв. ред. Ю.К.Бабанский. – Ростов-на-Дону, 1972. – 124 с.

23. Педагогіка: [учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений] / В.А. Слостенин, И.Ф.Исаев, А.И.Мищенко, Е.Н.Шиянов. - М.: Школа-Пресс, 1998. – 512 с.

24. Педагогическая психология: Методики и тесты / Авторы-сост.:



Задовільний	3	60...74	DE	Володіє навчальним матеріалом поперхово, фрагментарно, на рівні запам'ятовування відтворює певну частину навчального матеріалу з елементами логічних зв'язків, обізнаний з основними поняттями навчального матеріалу	Має елементарні нестійкі навички виконання завдання
Низький	2	35...59	Fx	Має фрагментарні знання (менше половини) при незначному загальному обсязі навчального матеріалу; відсутні сформовані вміння і навички; під час відповіді допускає суттєві помилки	Планує і виконує частину завдання за допомогою викладача
Незадовільний	2	1...34	F	Не володіє навчальним матеріалом	Виконує лише елементарні завдання, потребує постійної допомоги з боку викладача

#### СПИСОК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Аникеева Н.П. Воспитание игрой: [книга для учителя] / Н.П.Аникеева. – М.: Просвещение, 1987. – 143 с.
2. Бех І.Д. Особистісно-зорієнтоване виховання: [науково-методичний посібник] / І.Д.Бех. – К.: ІЗМН, 1998. – 204 с.
3. Бондырева С.К. Толератность (введение в проблему) / С.К.Бондырева, Д.В.Колесов. – Москва-Воронеж: Изд-во Моск. Социального ин-та, 2003. – 240 с.
4. Гершунский Б.С. Толерантность в системе ценностно-целевых приоритетов образования / Б.С.Гершунский // Педагогика. – 2002. – №7. – С.3-12.
5. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). – К.: Райдуга, 1994. – 61 с.
6. Журавлев В.И. Основы педагогической конфликтологии / В.И.Журавлев. – М., 1995. – 184 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования / Э.Ф.Зеер. – Екатеринбург, 2000. – 368 с.
8. Каменская В.Г. Социально-психологические основы

виконання певної діяльності та супроводжує це виконання, рефлектуючи відповідність ситуації цілям і оптимальність визначених цілей [21, с. 18].

Сучасному вчителю не обійтись без аналізу результатів своєї діяльності і прийняття рішень про способи її вдосконалення. Спеціаліст, що працює зі школярами, зобов'язаний уміти вирішувати проблемні педагогічні ситуації й розуміти причини виникнення таких ситуацій.

Управлінська діяльність учителя, зазначає О.Заславська, є важливим аспектом професійної підготовки, професійно значущою якістю, що виражає готовність до осмисленої педагогічної діяльності в сучасних освітніх умовах, здібності до наукового обґрунтування рішень, що приймаються, рефлексії. Аналіз реалізації учителем управлінських функцій дозволяє визначити слабкі ланки у формуванні його професійної компетентності. До цих недоліків належать: слабе володіння теорією цілісної системи управління; несформованість навичок управлінського аналізу свого досвіду і досвіду колег, а також уявлення про управління в умовах реалізації особистісно-орієнтованої системи навчання; відсутність готовності до здійснення управління навчально-пізнавальною діяльністю; неадекватна реакція на нестандартні ситуації у процесі навчання; незадоволеність результатами роботи і та ін. [8].

Переконані, що вчитель-організатор повинен володіти вміннями вирішувати конфліктні ситуації, оскільки вчительська праця складна, пов'язана з роботою з колективом дітей, що не обходиться без виникнення різноманітних конфліктів, які доводиться вирішувати педагогу.

Майбутньому вчителю необхідно оволодіти теорією особистості та колективу, практичними психолого-педагогічними вміннями, спеціальними засобами впливу на особистість і колектив (учнівський, учительський, батьківський). На жаль, у вищих педагогічних навчальних закладах недостатньо здійснюється підготовка студентів до такої діяльності. Це призводить до того, що випускники вищого педагогічного навчального закладу не завжди можуть вирішувати гострі конфліктні ситуації як у повсякденному житті, так і в педагогічному процесі.

Латинське слово «conflictus» складається з префікса «con» (з, разом з ким-небудь, проти когось, одночасно) та дієслова «flictus» (бити, штовхати, зіштовхувати). Узагальнюючи знання цих складових, слово «конфлікт» означає зіткнення, суперечку, боротьбу, протистояння [23].

Під конфліктом Г. Ложкін розуміє зіткнення несумісних поглядів, позицій, інтересів, цінностей двох чи більше людей, а також дії, що перешкоджають досягненню бажаного результату діяльності, задоволенню значущих особистісних потреб і цілей [17].

За типом вирішення конфліктні ситуації розподіляються на: прості (швидко вирішуються), складні (для їх вирішення потрібний тривалий час); за змістом: реалістичні (мають реальне підґрунтя для виникнення),

нереалістичні (відбуваються на рівні емоцій); за кінцевим результатом: продуктивні, непродуктивні; залежно від напрямів комунікацій: «горизонтальні» (між рядовими членами колективу), «вертикальні» (між підлеглими і керівником); на етапі виникнення: стихійні, заплановані, спровоковані, ініціативні; під час їх розвитку – короткочасні, тривалі, затяжні; щодо результативності конфлікти можуть бути мобілізуючими, дезорганізуючими в колективі; з етичної точки зору – соціально прийнятими і неприйнятими [3].

На нашу думку, педагог як організатор повинен уміти з'ясувати причини конфліктних ситуацій, без яких неможлива педагогічна діяльність, знаходити шляхи їх вирішення і прогнозувати свої дії та дії школярів задля попередження їх виникнення.

Тісно пов'язане з умінням учителя вирішувати конфліктні ситуації вміння приймати рішення, яке виокремлено як складову управлінського компонента організаційної компетентності майбутніх учителів.

В. Редько зауважує, що прийняття рішення лежить в основі будь-якої цілеспрямованої діяльності і входить до її психологічної структури як необхідний та невід'ємний компонент. Більше того, дослідження останніх років довели, що здатність до прийняття рішень є суттєвою складовою особистості, яка зумовлює характер її соціальної активності, здатності до вироблення нових стратегій життєдіяльності, адаптації до стрімких соціально-економічних змін у суспільстві. Були розроблені та запропоновані й загальні теорії прийняття рішень (Я. Козелецький, Г. Ложкін, Б. Ломов, В. Рубахін, О. Тихомиров та ін.) [26].

Б. Ломовим прийняття рішень розглядається як центральний етап на всіх рівнях переробки інформації і психічної регуляції в системі цілеспрямованої діяльності. Він включає такі компоненти: виявлення проблемної ситуації, уявне висунення різних варіантів рішення (гіпотез); оцінку висунутих варіантів; вибір такого з них, який забезпечує досягнення необхідного результату [18, с. 261].

Прийняття рішення, наголошує В. Чернобровкін, невід'ємне від ситуації, в якій здійснюється. Традиційно така ситуація визначається як проблема. Її розглядають як співвідношення обставин та умов розгортання діяльності індивіда або групи, яке містить суперечність і не має готових варіантів рішення, фіксованих у минулому досвіді [39, с. 29].

Професійна підготовка майбутніх спеціалістів до узгодженого прийняття рішення, на думку А. Кузьміна, виступає як цілеспрямований, особистісно й соціально значущий процес, у ході здійснення якого студенти вчать прогнозувати дії і задуми один одного, схоже інтерпретувати різні елементи ситуацій, оволодівати рефлексивними методами і вміннями коригувати свою діяльність і діяльність партнерів, що дозволяє вирішувати поставлені завдання й установлювати більш тісні

### КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАТЬ СТУДЕНТІВ

Рівні навчальних досягнень	Бали			Критерії оцінювання навчальних досягнень	
	За національною шкалою	Шкала ECTS		Теоретична підготовка	Практична підготовка
		2...5	1...100		
Студент					
Високий	5	90...100	A	Вільно володіє навчальним матеріалом, висловлює свої думки, робить аргументовані висновки; рецензує відповіді інших студентів, творчо виконує індивідуальні та колективні завдання; самостійно знаходить додаткову інформацію та використовує її для реалізації поставлених перед ним завдань; вільно використовує нові інформаційні технології для поповнення власних знань	Може аргументовано обрати раціональний спосіб виконання завдання і оцінити результати власної практичної діяльності; виконує завдання, не передбачені навчальною програмою; вільно використовує знання для розв'язання поставлених перед ним завдань
Достатній	4	75...89	BC	Вільно володіє навчальним матеріалом, застосовує знання на практиці; узагальнює і систематизує навчальну інформацію, але допускає незначні помилки у порівняннях, формулюванні висновків, застосуванні теоретичних знань на	За зразком самостійно виконує практичні завдання, передбачені програмою; стійки навички виконання завдання

ділові контакти [27]. Цілком погоджуючись із науковцем, наступною

				практиці	
--	--	--	--	----------	--

23

№	Теми	Кількість годин
11	Дібрати методи діагностики здібностей учнів	1
22	Скласти тлумачний словник педагогічних термінів	1
33	Дібрати вислови видатних педагогів і просвітян про особистість учителя-організатора	2
44	Використовуючи свій шкільний досвід, придумати педагогічні / конфліктні ситуації і обґрунтувати їх вирішення	2
55	Використовуючи український фольклор, ігри та забави розробити сценарій проведення позакласного заходу, спрямованого на формування в учнів лідерських здібностей, толерантності, вмінь вирішення/запобігання конфліктних ситуацій тощо (за вибором)	4
<b>Всього</b>		<b>10</b>

Визначення рейтингу діяльності студента зі спецкурсу «Основи організаційної компетентності вчителя»

Модуль (поточне тестування)					ІНДЗ	Підсумковий контроль	Сума
T <sub>1</sub>	T <sub>2</sub>	T <sub>3</sub>	T <sub>4</sub>	T <sub>5</sub>			
10	10	10	15	5	30	20	100

**Підсумкове оцінювання зі спецкурсу  
«Основи формування організаційної компетентності  
майбутніх учителів»**

16

складовою управлінського компонента виокремлено наявність рефлексивних умінь.

Організація рефлексивної діяльності студентів в освітньому процесі вищого педагогічного навчального закладу, зазначає С. Савельєва, є найважливішою умовою розвитку майбутнього педагога як суб'єкта власної професійної діяльності, формування готовності до цієї діяльності, а отже, провідним фактором саморозвитку особистості. Рефлексія в педагогічному процесі включає аналіз суб'єктами освітнього процесу вищого навчального закладу не тільки власної діяльності і діяльності інших, а й результатів педагогічної взаємодії [27].

Рефлексія (від пізньолатинського reflexio – повернення назад, відображення) – діяльність людини, спрямована на осмислення своїх власних дій і законів; роздуми; самостереження, самоаналіз [3].

Професійна рефлексія передбачає усвідомлення цілей, проблем навчально-виховного процесу, проблем самопізнання та самооцінювання. Тому необхідною умовою професійного становлення майбутнього фахівця вважаємо здатність до рефлексії як одну з базових професійно важливих цінностей. Отже, рефлексія – це розуміння людиною самої себе, усвідомлення й оцінка власних дій і вчинків.

Особистісне самоусвідомлення, самовизначення, можливе тільки за умови відповідного рівня розвитку свідомості – з появою особистісної рефлексії, аспектами якої є: самоаналіз, самооцінка, саморозвиток. Кожний із зазначених аспектів є механізмом самовизначення індивіда, а тому їх співвідношення, у свою чергу, забезпечує професійне становлення майбутнього вчителя [3].

О. Власовою визначено такі ознаки наявності педагогічної рефлексії, як: от: глибина, проблемність та критичність мислення; відкритість, готовність до діалогу, толерантність до чужої точки зору, чуйність до іншої людини; гнучкість у пошуку альтернативних підходів до вирішення проблеми; варіативність та пластичність у комунікативних стратегіях; особистісна включеність у діяльність, прийняття відповідальності за вибір рішення [4].

Особистісна рефлексія, за Н. Волянюком, здійснюється унаслідок самоаналізу й аналізу свого досвіду спілкування з іншими, своїх можливостей і досягнень, успіхів та невдач у професійній діяльності [5]. Продовжуючи думку науковця, зазначимо, що у процесі рефлексії відбувається накопичення власного досвіду, без якого неможливе успішне виконання організаторської діяльності.

За шкалою ECTS	За національною шкалою	За шкалою університету
A	відмінно	90-100
BC	добре	75-89
DE	задовільно	60-74
FX	незадовільно з можливістю повторного складання	35-59
F	незадовільно з обов'язковим повторним курсом	1-34

17

діяльності, розвиток особистісних, професійних і управлінських якостей. Зважаючи на це, у процесі професійної підготовки необхідно впроваджувати відповідні педагогічні умови, що сприятимуть формуванню організаційної компетентності майбутніх учителів.

#### Експериментальна модель реалізації педагогічних умов формування організаційної компетентності.

За результатами теоретичного дослідження й констатувального етапу експерименту було побудовано експериментальну модель реалізації педагогічних умов формування організаційної компетентності в майбутніх учителів (див. схему). У наукових дослідженнях моделі використовуються з метою визначення чи уточнення характеристик та раціоналізації побудови об'єктів. За Є. Рапацевичем, модель є системою, дослідження якої слугує засобом отримання інформації про іншу систему [31, с. 435].

І. Котляр уточнює це поняття, розуміючи під моделлю мислення уявлену або матеріально реалізовану систему, що, відображаючи чи відтворюючи об'єкт дослідження, здатна змінювати його так, що вивчення дає нову інформацію про цей об'єкт. У педагогічних дослідженнях, зазначає автор, модель застосовується з метою визначення або уточнення характеристик та раціоналізації побудови об'єктів. Отже, моделювання – це специфічний спосіб пізнання, при якому одна система (об'єкт дослідження) відтворюється в іншій моделі [13]. З. Курлянд під «моделлю» розуміє систему знаків, що відтворює певні істотні властивості системи-оригіналу, це схематичне зображення якогось процесу чи явища, що використовується як спрощена його заміна [16]. Відтак, засіб моделювання допомагає дослідити певне педагогічне явище чи процес.

З огляду на вищезазначене, модель була розроблена з метою проведення формульованого етапу експерименту, спрямованого на формування організаційної компетенції майбутніх учителів під час навчання у вищому педагогічному навчальному закладі. Метою моделі є формування

Підсумовуючи вищезазначене, доходимо висновку, що підготовка майбутніх учителів до організаторської діяльності під час навчання у вищому педагогічному навчальному закладі передбачає оволодіння студентами системою теоретичних знань щодо організації діяльності учнів, практичних умінь, що забезпечують успішність у виконанні організаторської

22

### ТЕМИ СЕМІНАРСЬКИХ ТА ПРАКТИЧНИХ

#### ЗАНЯТЬ

№	Тема занять	Кількість годин
11	Робота з педагогічними плакатами	2
22	Семінар «Педагоги минулого і сучасності про особистість учителя-організатора»	2
33	Дискусія «Чи кожний учитель повинен бути організатором?»	2
44	Розв'язання педагогічних задач	2
55	Міні-лекції (виступи з рефератами)	6
66	Розв'язання конфліктних ситуацій	2
77	Дискусія «Роль фізичної культури у професійній діяльності вчителя»	2
	<b>Всього</b>	<b>18</b>

### САМОСТІЙНА РОБОТА

№	Тема	Кількість годин
11	Підготовка до проведення семінарів, дискусій (робота з науково-педагогічною літературою, педагогічною пресою, Інтернет-джерелами)	6
22	Підготовка до захисту педагогічних плакатів	2
33	Підготовка до міні лекцій (написання рефератів)	4

організаційної компетентності майбутніх учителів. На нашу думку, цей процес буде проходити успішно, якщо впровадити такі педагогічні умови: (рис. 2).

- створення позитивної мотивації майбутніх учителів до здійснення організаторської діяльності;
- насичення навчального процесу активними методами навчання;
- залучення майбутніх учителів до участі в командних спортивних іграх.

Зауважимо, що визначені педагогічні умови розглядалися нами в комплексі, оскільки всі вони впливають на процес формування організаційної компетентності в майбутніх учителів під час професійної підготовки.

Експериментальна модель передбачала проведення цілеспрямованої роботи, що відбувалася поетапно. Так, перший – ознайомлювальний – етап

21

учнів, так і кожного учня окремо, правильно планувати й використовувати свій час, організовувати спільну діяльність школярів під час проведення уроків і в позанавчальний час, вирішувати різноманітні педагогічні, в тому числі й конфліктні, ситуації, швидко і правильно приймати відповідні рішення в ситуаціях, що виникають і та ін.

Спецкурс «Основи формування організаційної компетентності майбутніх учителів» розрахований на вивчення студентами 2 курсу денної форми навчання обсягом 54 години, з яких 12 годин відводилося на лекції, 18 годин – на практичні заняття, 14 годин – на самостійну роботу студентів і 10 годин – на виконання індивідуальних творчих завдань.

Після закінчення спецкурсу студенти повинні оволодіти певними вміннями і навичками організаторської діяльності: навчитися організовувати колектив школярів, планувати навчальну й позанавчальну діяльність з урахуванням віку дітей, знаходити індивідуальний підхід до кожного з учнів, уміти спілкуватися і співпрацювати з педагогічним колективом, адміністрацією навчального закладу, дітьми та їхніми батьками тощо.

По закінченні спецкурсу «Основи формування організаційної компетентності майбутніх учителів» передбачено проведення підсумкового контролю (залік) за рівнем практичної і теоретичної підготовки студентів.

#### СТРУКТУРА ЗАЛІКОВОГО КРЕДИТУ

	Кількість годин, відведених на:
--	---------------------------------

44	Розробка виховних ситуацій, спрямованих на формування професійних, особистісних, управлінських якостей	2
55	Проаналізувати психолого-педагогічну та методичну літературу щодо впливу командних спортивних ігор на формування якостей особистості	2
	<b>Всього</b>	<b>14</b>

#### НАВЧАЛЬНИЙ ПРОЕКТ

##### (Індивідуальне навчально-дослідне завдання)

**МЕТА:** розуміння й усвідомлення студентами свого місця і ролі як учителя-організатора в навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи, організації діяльності колективу учнів.

**ЗАВДАННЯ:** складання портфоліо (реферати, тести, кросворди, педагогічні плакати, есе, діагностування).

18

передбачав набуття студентами необхідних знань щодо організаторської діяльності вчителя у загальноосвітніх навчальних закладах. Засобами реалізації визначених педагогічних умов виступали лекції, семінари, диспути, міні-лекції, які ґрунтувалися як на поданні навчального матеріалу викладачем під час спецкурсу, так і передбачали самостійну пошукову діяльність студентів.

На другому – основному – етапі здійснювалося формування практичних умінь і навичок з організаторської діяльності, відпрацювання їх шляхом упровадження активних методів навчання: різноманітних тренінгів, рольових ігор, аналізу педагогічних задач і вирішення конфліктних ситуацій, а також проведення різних поза аудиторних видів роботи (виховні заходи, спортивні змагання, естафети, конкурси тощо).

Третій – прикінцевий – етап передбачав застосування студентами здобутих знань, умінь і навичок безпосередньо на практиці під час проходження літньої і шкільної педагогічних практик.

Зазначимо, що поетапна реалізація педагогічних умов комплексно впливала на формування визначених компонентів організаційної компетентності (когнітивно-конативного, особистісного, управлінського). Результатом реалізації моделі є сформованість організаційної компетентності майбутніх учителів.

		Всього годин	Лекції	Семінарські та практичні заняття	Самостійна робота	ІНДЗ
<b>Змістовий модуль</b>						
11	Професійна компетентність учителя		2	2	2	10
22	Організаторська діяльність учителя загальноосвітнього навчального закладу		2	2	4	
33	Сутність організаційної компетентності вчителя		2	2	2	
44	Компонентна структура організаційної компетентності вчителя		4	6	4	
55	Роль фізичної культури у професії вчителя		2	2		
66	Компетентність учителя в організації власної діяльності		2	2	2	
<b>ЗАГАЛОМ ЗА КУРС:</b>		<b>54</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>14</b>	<b>10</b>

19

СТРУКТУРА ПРОГРАМИ З НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ  
«ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ»

20

**1. ОПИС ПРЕДМЕТА КУРСУ**

Курс: Підготовка (бакалаврів)	Галузь, напрям, спеціальність, освітньо- кваліфікаційний рівень	Характеристика навчальної дисципліни
Кількість кредитів, відповідних ECTS: 1	Галузь: Педагогічна освіта Напрямок: 6.02.05.00 Назва «Філологія»	Вибіркова дисципліна Рік підготовки: 2
Кількість модулів: 1	Спеціалізація «Українська мова і	Лекції (теоретична підготовка): 14 годин

	література та англійська мова», «Українська мова та література», «Історія»	
Навчальний проект ІНДЗ (курсова робота): 1	Освітньо-кваліфікаційний рівень	Семинарські та практичні заняття: 16 годин
Змістових модулів: 1	Бакалавр	Самостійна робота: 14 годин
Загальна кількість годин:54		ІНДЗ: 10 годин
Тижневих годин:2		Вид контролю: залік
Кількість годин: 36		

Метою спецкурсу є підготовка майбутніх учителів до організаторської діяльності з дитячим колективом як у літньому оздоровчому таборі, так і в загальноосвітньому навчальному закладі, яку вони будуть здійснювати під час педагогічної практики і подальшій професійній діяльності.

Завдання спецкурсу полягає в ознайомленні студентів з професійною компетентністю вчителя у цілому і організаційною зокрема, у набутті практичних умінь та навичок з планування, організації роботи як колективу