

УМОВИ РОЗВИТКУ ЗДАТНОСТІ ДО ВЗАЄМОУПРАВЛІННЯ У СТУДЕНТІВ ВИЩОГО ПЕДАГОГІЧНОГО ЗАКЛАДУ

Сучасні тенденції до зміни стилів співіснування учасників освітнього процесу від авторитарного до паритетного зумовлюють відновлення суспільних цінностей у межах колективу: взаємоповаги, довіри, підтримки й відповідальності по відношенню одне до одного. Потреба формування й удосконалення так званої кооперативної культури визначається стрімким розширенням каналів впливу на особистість майбутнього фахівця – від традиційного (викладач – студент) до рефлексивного (саморозвиток особистості) та партнерського (взаємоуправління в межах сформованого колективу). Останнє, на нашу думку, є комплексним шляхом впливу на особистість, інтегруючим два інші.

Формою організації взаємоуправління у студентському колективі є групова робота, що знаходить своє вираження в кооперативному методі організації навчально-виховної діяльності (метод співпраці). Проблема організації групової діяльності порушується в роботах В.Дьяченко, Я.Л.Коломинського, О.Ф.Нор, С.А. Полетіло, І.М.Чередова, О.Г.Ярошенка та інших. Спираючись на методологічні засади теорії групової роботи, Е.Аронсон, А.Белл, Р.Джонсон, Є.С.Полат, А.Г.Ривін, Р.Славін, Дж.Хопкінс та інші науковці розробили методику навчання у співпраці. За умов означеної методики учні розділяються на групи з чотирьох - шести осіб для роботи над учбовим матеріалом, який ділиться на фрагменти. Кожний член групи опрацьовує матеріал за своїм завданням, потім обмінюються інформацією як експерти з даної проблеми та навчають інших членів. Студенти зацікавлені, щоб

їхні товариші сумлінно виконали свою задачу, оскільки це може відобразитися на підсумковій оцінці.

Однак ретельно опрацьована навчальна методика має характер практичних рекомендацій і не завжди спрацьовує у звичних умовах вітчизняного навчального процесу. Зрозуміло, що впровадження такої складної методики, якою є методика навчання у співпраці, потребує пропедевтичної роботи, спрямованої, насамперед, на теоретико-методологічний аналіз проблеми: психолого-соціального вивчення контингенту студентів, установлення рівня і критеріїв їхньої готовності до кооперативних форм діяльності та визначення умов розвитку здатності до взаємоуправління. Останнє визначає мету нашого дослідження.

Організація взаємоуправління у студентському колективі вимагає від викладача досконало розвинутих управлінських навичок і психологічної компетентності у поєднанні з професійними знаннями, вміннями й навичками, адже метою взаємоуправління є формування складного утворення, функціонуючого як єдиний організм, здатний мобілізувати всі наявні ресурси для досягнення визначених цілей. Процес взаємного керування членами колективу має бути скоординованим і підпорядкованим настільки, щоб діяльність кожного визначала, зумовлювала й доповнювала іншого.

Отже, *взаємоуправління* – це процес спільного і скоординованого функціонування певної групи осіб, спрямований на досягнення спільної мети в умовах взаємної організації та впливу шляхом адаптації і прилаштування одне до одного як рівноправних суб'єктів.

Використання такого визначення як робочого вимагає створення щонайменше чотирьох умов розвитку здатності майбутніх викладачів до взаємоуправління, а саме:

1) сформованості кооперативної культури студентів;

2) розвиненості управлінських навичок;

3) забезпеченості орієнтувальною основою дій;

4) сформованості навичок самостійної пізнавальної діяльності.

Зупинимося докладніше на кожній з означених умов.

Кооперативна культура – це система моральних і духовних установок, вимог і цінностей, притаманна кожній окремій особистості в межах об'єднання людей, що дозволяє ефективно існувати й функціонувати такому об'єднанню за рахунок ідентифікації кожного члена зі спільнотою, усвідомлення його значущості поряд з прийняттям значущості партнера.

Формування кооперативної культури студентів є складним і тривалим процесом, який потребує глибоких знань і вмінь викладача й ентузіазму студентів, і охоплює наступні дії:

- Вивчення біографії та індивідуальних особливостей (властивості ВНД, особливості темпераменту й характеру, здібності, спрямованість, індивідуальний стиль діяльності, відношення до дисципліни, моральні якості тощо) усіх суб'єктів колективу не тільки з боку викладача, але й самих студентів. Така робота призведе до визначення сильних та слабких боків кожного, що важливо знати і враховувати під час організації взаємоуправління, зокрема, - розподілі ролей і функцій.

- Розвиток і підтримка партнерських, доброзичливих стосунків між студентами, що стає можливим зусиллями всіх членів навчально-

виховного процесу – студентів, викладачів, батьків – та зміцнюється за умов реалізації всіх його форм – аудиторних та позааудиторних.

- Розвиток комунікативної культури учасників навчально-виховного процесу як умови формування гуманістичних відносин. Комунікативна культура передбачає готовність і вміння будувати контакт на різних психологічних дистанціях: далекій і близькій [1, с.13]. Комунікативна культура відображає досвід міжособистісної взаємодії, що сприяє успішному функціонуванню людини в суспільстві в умовах взаєморозуміння, яке досягається за наявності таких показників, як-от: (1) знання норм і правил поведінки, характерних для ситуації спілкування, в які доводиться вступати; (2) уміння підпорядковувати свою поведінку цим правилам (часто всупереч емоціям); (3) уміння слухати співбесідника: манера і прийоми поведінки, що допомагають комуніканту висловитися, виразити своє розуміння і ставлення до перебігу подій [1, с. 14].

- Сприйняття ролей і функцій членами кооперації. Означене явище зумовлюється декількома факторами: (1) наявністю в колективі атмосфери співпраці і взаємоповаги; (2) явно вираженою взаємозалежністю студентів одне від одного, яка створюється завдяки **спільній меті** (Уважається, що студенти досягли навчальних цілей, якщо всі члени їхньої групи також досягли їх. Отже, групу єднає загальна мета, вона є конкретною причиною для її існування); **спільній винагороді** (Коли група досягає цілей, кожний член групи одержує однакову нагороду: (1) кожен отримує той бал, яким винагороджується робота всієї групи; (2) кожен отримує індивідуальний бал за тест, сума цих балів або їх середнє арифметичне складає групову оцінку; (3) група

отримує бонусне очко, якщо кожен її член задовольнив усім критеріям тесту); **спільним ресурсам** (Кожний член групи має тільки частину навчальних ресурсів, необхідних для розв'язання проблеми; щоб досягти окреслених цілей, ресурси членів групи потрібно об'єднати); **взаємному зв'язку ролей** (Кожному члену відводиться роль, яка необхідна групі для того, щоб виконати спільну задачу (Т.Роджер. та Девід В. Джонсон виокремлюють ролі читця, реєстратора, інформатора розуміння, того, хто заохочує до активної участі, генератора ідей тощо).

Сприйняття ролей і функцій членами кооперації визначається також майстерністю носія ролі, його здатністю виконувати свої функції краще за інших, тобто його компетентністю в даній галузі. Саме компетентність суб'єкта дає підстави і право для управління іншими.

Управління в педагогічному процесі – цілеспрямована діяльність з регуляції існування й функціонування певного суб'єкта навчально-виховного процесу або групи таких суб'єктів.

Початковою ланкою будь-якого управлінського процесу є розподіл ролей і функцій у межах групи – спочатку викладачем, згодом – самими членами кооперації. Важливо пам'ятати, що неправильний розподіл ролей може призвести до їх зміщення, коли у процесі роботи члени кооперації змінюють свої функції або починають виконувати водночас декілька функцій чи, навпаки, втрачаючи їх, залишаються пасивними спостерігачами.

Розподіл ролей і функцій, так само як і кількість діючих осіб та їхні звання, визначаються специфікою діяльності. Проте будь-яка управлінська діяльність обов'язково міститиме (1) *адміністративну частину*: директора (або президента, або капітана тощо) та *відповідальних за роботу підрозділів*; (2) *виконавчу*

частину (студентів, що виконують отримане завдання); (3) *допоміжний персонал* (секретарі).

Оскільки управління – це односпрямований процес, то в рамках організації *взаємоуправління* принципово важливим є створення груп змінного складу та підтримання ситуації взаємозалежності.

Навчання у групах змінного складу створює ситуацію, коли кожен по черзі працює з усіма іншими її членами, водночас навчає та вчить. Найважливішим за таких умов є те, що в межах групи всі працюють з кожним і займаються індивідуально [2, с.74]. Проте тут виникають певні ускладнення, пов'язані з типологічними характеристиками тих, хто навчається. Так, недоцільним виявиться, наприклад, відведення інтровертно-почуттєвому типу адміністративної функції, а екстравертно - мисленевому – допоміжної. Зміна ролей повинна відбуватися по горизонталі – у межах однієї типологічної групи.

Найвдалішим прийомом створення ситуації взаємоуправління студентів одне від одного є так званий прийом “джигсо” (від англ. jigsaw - “пила”), коли кожен отримує певну частину одного й того ж завдання, без якого його виконання неможливе. Кожен, незалежно від відведеної для нього ролі й функції, стає носієм певної частки знань або вмінь. Відтак, усі члени команди відчувають відповідальність і власну значущість у виконанні спільної роботи, а виконання самого завдання набуває свідомості і глибини.

Така діяльність, безсумнівно, буде віддзеркалювати характер співпраці між студентами й викладачем, що висуває серйозні вимоги до стилю діяльності останнього та забезпечення студентів орієнтувальною основою дій.

Орієнтувальна основа дій (ООД) у педагогічному процесі – модель

діяльності викладача, що відображає його педагогічну майстерність і може виступати як зразок для наслідування у педагогічній діяльності майбутніх фахівців.

Створення ООД передбачає наступні дії з боку викладача:

- Постійний контроль власної професійної діяльності за критеріями педагогічної майстерності, прагнення до саморозвитку у професійному й особистісному плані. Викладач має усвідомлювати з усією відповідальністю той факт, що він є зразком для наслідування для студентів.

- Аналіз і коригування власних помилок на основі встановленого зворотного зв'язку зі студентами. Під останнім ми розуміємо впровадження у практику обміну опитувальниками щодо діяльності викладача на певному занятті. Такий опитувальник містить серію запитань, що відображають сприймання педагогічної діяльності за такими, скажімо, питаннями, як вдалі та зайві моменти уроку; цікаві/нецікаві/складні форми, методи та прийоми роботи; робота, що викликала почуття дискомфорту та невпевненості тощо. Подібна робота допоможе викладачу коригувати власну діяльність відповідно до рівня й нахилів групи, з одного боку, а з іншого, - прищепить студентам звичку критично ставитися до власної професійної діяльності.

- Забезпечення студентів чітко визначеним алгоритмом дій і точно сформульованими завданнями та постійний моніторинг навчально-виховної діяльності в межах групи. Перше уможливорює чіткий і

організований перебіг навчальної діяльності, самостійність в оволодінні матеріалом і досягненні цілей, а викладач при цьому стає вільним і здатним до маневру на заняттях.

Індивідуальна *самостійна робота* у процесі взаємоуправління стає немовби початковою, елементарною частиною самостійної колективної роботи, а її результат, з одного боку, впливає на результат групової і колективної роботи, а з іншого, - вбирає в себе результати роботи інших членів групи, всього колективу. Це пов'язано з тим, що кожний студент користується результатами як самостійної, так і групової і колективної роботи. На наступному етапі, під час узагальнення результатів, їх обговоренні й ухваленні загального рішення або вже у роботі над наступним, новим проектом / задачею / проблемою, студенти використовують знання, отримані й оброблені зусиллями команди/групи, членом якої вони були.

Дотримання окреслених умов, безперечно, сприятиме формуванню здатності майбутніх учителів до взаємоуправління, додаючи важливий компонент у структуру професійно-педагогічної компетентності – управлінську компетентність, важливу на сучасному етапі розвитку суспільства. Перспективи подальшого дослідження ми пов'язуємо з вивченням форм реалізації кожної з означених умов та впровадженням повної моделі розвитку здатності до взаємоуправління в навчальний процес педагогічного університету.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Вольфовська Т.* Комуникативна компетентність молоді як одна з передумов досягнення життєвої мети // Шлях освіти. – 2001. - № 3. – С. 13-18.

2. *Дьяченко В.* В парах сменного состава // Народное образование. – 1989. - №5. – С.74 – 79.

3. *Roger T. and David W. Johnson.* An overview of cooperative

learning /Originally published in: J. Creativity and Collaborative Learning; Thousand, A. Villa and A. Nevin (Eds), Brookes Press, Baltimore, 1994.

Подано до редакції 5.06.06

РЕЗЮМЕ

Взаимоуправление в студенческом коллективе является важной предпосылкой формирования и воспитания активной личности в условиях демократического общества. Будучи нетрадиционной и непривычной формой существования субъектов учебно-воспитательного процесса, взаимодействие поддерживается рядом условий его организации, а именно: наличием сформированной кооперативной культуры и развитых управленческих навыков студентов; обеспечением ориентировочной основой действий; сформированностью навыков самостоятельной познавательной деятельности.

SUMMARY

Cooperative learning in a students group is an important pre-condition of forming and education of active personality in terms of democratic society. Being the untraditional and unusual form of existence of educational process members, cooperative learning is supported by a number of terms of its organization such as presence of cooperative culture and developed administrative skills of students; providing referential basis of actions; presents of skills of independent cognitive activity.