

10. Дмітренко Н.С., Будас Ю.О. Вплив оцінювання іншомовної компетентності на мотивацію студентів. Вісник Київського національного лінгвістичного університету. Серія Педагогіка та Психологія. Київ, 2018. Вип.29. С.178-189. – Режим доступу : DOI : 10.32589/2412-9283.29.2018.154014.

References

1. Bollela, V.R., Gabarra, M.H., da Costa, C. et al. (2009) Students and tutors' social representations of assessment in problem-based learning tutorials supporting change. BMC Medical Education 9, 30 .DOI: <https://doi.org/10.1186/1472-6920-9-30>
2. Carless, D., Boud, D. (2018) The development of student feedback literacy: enabling uptake of feedback. Assessment & Evaluation in Higher Education, 43:8, 1315-1325, DOI: <https://doi.org/10.1080/02602938.2018.1463354>
3. Earl, L.M. (2003) Assessment as Learning. Thousand Oaks, California; Corwin Press, 149 p.
4. Larsson J. Problem-Based Learning: A Possible Approach to Language Education? – Polonia Institute, Jagiellonian University. – March, 2001.
5. Lew, M., Alwis W.A.M., Schmidt, H. (2018) Peer Assessment In Problem-Based Learning: Students' Views – Retrieved from: <https://iaea.info/documents/peer-assessment-in-problem-based-learning-students-views/>
6. Reynolds, F. (1997). Studying psychology at degree level: Would problem-based learning enhance students' experiences? Studies in Higher Education, 22 (3), 263-275. DOI: <https://doi.org/10.1080/03075079712331380886>
7. Tan Oon Seng. Problem-based Learning: The Future Frontiers – Retrieved from: <https://www.researchgate.net/publication/267702327>
8. Waters, R., McCracken, M. Assessment and evaluation in problem-based learning, Proceedings Frontiers in Education 1997 27th Annual Conference. Teaching and Learning in an Era of Change, Pittsburgh, PA, USA, 1997, pp. 689-693 vol.2. <https://doi.org/10.1109/FIE.1997.635894>
9. Wood D. ABC of learning and teaching in medicine. Problem Based Learning. BMJ– 2003. – Volume 326, 8 February. – P. 328–330.
10. Dmitrenko N.Ye., Budas Yu.O. Vplyv otsiniuvannya inshomovnoyi kompetentnosti na motyvatsiiu studentiv [The impact of foreign language proficiency on students' motivation]. Visnyk Kyiv National Linguistic University. Series Pedagogy and Psychology. Kyiv, 2018. №29. P.178-189. – DOI : 10.32589/2412-9283.29.2018.154014 [in Ukrainian].

УДК 338.147

DOI 10.31652/2415-7872-2020-63-68-75

АНАЛІЗ РЕЗУЛЬТАТІВ ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ МЕТОДИКИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

О. В. Василюшина

У статті розглядаються результати експериментального впровадження методики формування готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності. Методика передбачає послідовну реалізацію чотирьох етапів (організаційно-мотиваційного, розвивального, рефлексивно-корекційного, креативного) та застосування відповідних форм і методів роботи. З'ясовано, що запропонована методика забезпечує статистично значущі зміни в усіх компонентах готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності: когнітивному, мотиваційно-ціннісному, особистісно-диспозиційному та операційно-дійовому. Отримані результати дають підстави стверджувати, що визначальну роль у формуванні готовності студентів до управлінської діяльності відіграли активні методи навчання, які моделюють особливості майбутньої професійної діяльності. Дидактичне забезпечення суб'єктної позиції студентів у навчальному процесі, а також застосування системи проблемних ситуацій, що відображають соціальний і предметний зміст управлінської діяльності, активізує формування управлінських умінь, посилює мотивацію особистісно-професійного самовдосконалення, підвищує пізнавальну активність і інтерес майбутніх менеджерів до проблем управління організацією. Позитивним результатом експерименту став також розвиток професійно важливих якостей студентів, формування у них спрямованості на конструктивну міжособистісну взаємодію, а також вдосконалення комунікативних умінь, необхідних для успішної управлінської діяльності.

Ключові слова: управлінська діяльність, готовність до управлінської діяльності, критерії і показники готовності до управлінської діяльності, методика формування готовності до управлінської діяльності, підготовка менеджерів організації.

ANALYSIS OF THE RESULTS OF THE INTRODUCTION OF EXPERIMENTAL METHODS OF TRAINING FUTURE MANAGERS FOR ADMINISTRATIVE ACTIVITY

O. Vasilishina

The article considers the results of experimental implementation of the method of forming the readiness of future managers for administrative activity. The method involves the consistent implementation of four stages (organizational-motivational, developmental, reflexive-corrective, creative) and the use of appropriate forms and methods of work. It was found that the proposed method provides statistically significant changes in all components of the readiness of future managers for administrative activity: cognitive, motivational-value, personal-dispositional and operational-effective. The obtained results give grounds to assert that active teaching methods, which model the peculiarities of future professional activity, played a decisive role in the formation of students' readiness for administrative activity. Didactic support of the subjective position of students in the educational process, as well as the application of a system of problem situations that reflect the social and substantive content of management, enhances the formation of management skills, strengthens motivation of personal and professional self-improvement, increases cognitive activity and interest of future managers. The positive result of the experiment was also the development of professionally important qualities of students (responsibility, independence, organization, self-confidence, reflexivity, creativity, tolerance, empathy), the formation of their focus on constructive interpersonal interaction, as well as improving communication skills necessary for successful activities.

Keywords: administrative activity, readiness for administrative activity, criteria and indicators of readiness for administrative activity, methods of formation of readiness for administrative activity, professional training of future managers of organizations.

У нових соціально-економічних і культурно-правових умовах розвитку української державності істотно зростають вимоги до професійної підготовки майбутніх фахівців, у тому числі менеджерів організацій. В умовах глобалізації бізнесу та посилення міжнародної конкуренції все гостріше відчувається дефіцит кваліфікованих менеджерів, спроможних успішно працювати й вирішувати управлінські проблеми під час економічних і фінансових криз. Система вищої професійної освіти повинна забезпечити соціалізацію молодих фахівців, їх упевнене входження в самостійну трудову діяльність, закласти основи побудови успішної професійної кар'єри.

Аналіз досліджень, присвячених підготовці майбутніх менеджерів, свідчить про значний інтерес науковців до управлінського аспекту професійної готовності сучасного менеджера. Досліджувалися, зокрема, педагогічні умови формування базових управлінських компетенцій майбутніх менеджерів економічного профілю [1]; управлінської компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах економічного профілю [9]; готовності майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю до управлінської діяльності [11]; готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління [13]; підготовки майбутніх менеджерів-аграріїв до управлінського спілкування [3]; формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх менеджерів адміністративної діяльності [5]; розвитку професійно важливих якостей майбутніх менеджерів [7; 8]. Водночас, аналіз проведених досліджень дає підстави стверджувати, що проблема формування готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності залишається відкритою для подальших пошуків. Зокрема, існує необхідність в обґрунтуванні педагогічних умов та розробці методики розвитку особистісного потенціалу майбутніх менеджерів організацій як передумови успішності їх професійної діяльності. Важливе значення має створення умов для набуття майбутніми менеджерами особистісного досвіду, який забезпечує досягнення високого рівня професіоналізму в галузі управлінської діяльності. Це стає можливим завдяки орієнтації педагогічного процесу у закладах вищої освіти на особистісну парадигму, засновану на суб'єкт-суб'єктних стосунках і партнерській взаємодії студентів з педагогами [2; 4; 6; 10; 12].

Спираючись на результати аналізу психолого-педагогічної літератури та особливостей професійної діяльності менеджерів, ми обґрунтували робоче визначення готовності до управлінської діяльності як особистісного інтегративного утворення, що характеризується комплексом морально-ціннісних орієнтацій, системою знань, умінь і особистісних якостей, необхідних для оптимальної реалізації управлінських функцій. У структурі готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій виокремлюємо чотири взаємопов'язані компоненти: мотиваційно-ціннісний, когнітивний, особистісно-диспозиційний, операційно-дійовий. Мотиваційно-ціннісний компонент відображає сукупність моральних спонукань, установок і ціннісних орієнтацій, що впливають на формування морального обличчя майбутнього менеджера. Когнітивний компонент представлений системою управлінських знань, специфічних знань про принципи функціонування і розвитку організацій, менеджмент організацій, його зміст, типи, рівні. Операційно-дійовий компонент представлений сукупністю відповідних професійних умінь (проектувальних, організаторських, комунікативних), необхідних для реалізації управлінських функцій. Особистісно-диспозиційний компонент містить професійно важливі якості (гуманістична спрямованість, толерантність, відповідальність, принциповість, справедливість, вимогливість до себе та

інших, упевненість у собі, позитивна самооцінка, рефлексивність, установка на самоосвіту), що виступають особистісною основою успішної управлінської діяльності. Відповідно до виокремлених компонентів ми визначили критерії (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, особистісно-диспозиційний, операційно-дійовий) і показники сформованості готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій.

Аналіз психолого-педагогічних джерел, узагальнення результатів констатувального етапу дослідження, а також урахування особливостей особистісно-професійного становлення майбутніх менеджерів організацій дало змогу визначити комплекс педагогічних умов формування їх готовності до управлінської діяльності: дидактичне забезпечення активної особистісної позиції студентів як суб'єктів навчальної діяльності; розробка і застосування системи проблемних ситуацій, що відображають соціальний і предметний зміст управлінської діяльності менеджера; впровадження активних методів навчання, що моделюють особливості управлінської діяльності. Відповідно до визначених педагогічних умов розроблено методику формування готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій, що передбачає послідовну реалізацію чотирьох етапів (організаційно-мотиваційного, розвивального, рефлексивно-корекційного, креативного) та застосування відповідних форм і методів роботи.

Експериментальна перевірка методики формування готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій здійснювалась на базі Вінницького торговельно-економічного інституту Київського національного торговельно-економічного університету.

Мета статті полягає в аналізі результатів експериментального впровадження розробленої методики формування готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності.

Для проведення експерименту було відібрано експериментальну (108 осіб) і контрольну (104 особи) групи студентів з приблизно однаковим складом і вихідним рівнем сформованості готовності до управлінської діяльності. Дослідно-експериментальна робота здійснювалась у процесі організації аудиторної та позааудиторної діяльності студентів спеціальності «Менеджмент організацій»: викладання дисциплін «Вступ у спеціальність «Менеджмент організацій», «Управління персоналом», «Менеджмент в СКС», «Маркетинг в СКС», читання спецкурсу «Організаційний менеджмент», організації позааудиторної діяльності роботи та виробничої практики студентів.

Організаційна схема дослідження передбачала проведення діагностичних зрізів на початку і після завершення формувального експерименту, що дало змогу здійснити порівняльний аналіз динаміки рівнів готовності до управлінської діяльності студентів експериментальної та контрольної групи. В експериментальній групі формування готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності здійснювалось у відповідності з визначеними педагогічними умовами. Професійна підготовка студентів контрольної групи відбувалась в умовах традиційної організації освітнього процесу. Інші чинники, які могли вплинути на формування готовності студентів експериментальної та контрольної групи до управлінської діяльності, ми намагалися зрівноважити, щоб забезпечити можливості для коректної інтерпретації результатів педагогічного експерименту.

Діагностичні зрізи здійснювались на основі визначених критеріїв (мотиваційно-ціннісний, когнітивний, особистісно-диспозиційний, операційно-дійовий) і показників готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності. Трансформації у компонентах готовності студентів до управлінської діяльності визначались за допомогою чотирьох блоків відповідних методів і діагностичних методик.

Проаналізуємо спершу зміни в когнітивному компоненті готовності студентів до управлінської діяльності. Аналіз динаміки готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності за когнітивним критерієм ми здійснювали на основі даних, отриманих за допомогою методу експертних оцінок. П'ять експертів – досвідчених викладачів, які тривалий час спостерігали за професійним становленням студентів, оцінювали за п'ятибальною шкалою сформованість у них готовності до управлінської діяльності за такими параметрами: 1) знання сутності, функцій, форм і технологій управлінської діяльності; 2) знання про способи планування, організації, мотивування і контролю групової діяльності; 3) стратегічне мислення; 4) здатність до аналізу професійних ситуацій та прийняття ефективних управлінських рішень; 5) знання соціально-психологічних особливостей поведінки груп, колективів, що здійснюють спільну (економічну, управлінську) діяльність; 6) знання моральних норм і принципів професійної етики менеджера.

Результати експертних оцінок свідчать, що між початковим і підсумковим зрізами сталися суттєві зміни у рівнях сформованості когнітивного компоненту готовності студентів експериментальної групи до управлінської діяльності: відсоток студентів, яким властивий високий рівень, зріс з 22,8% до 33,7%, середній рівень – з 51,4% до 55,8%. Одночасно зменшилася кількість студентів, які характеризуються низьким рівнем сформованості когнітивного компоненту готовності до управлінської діяльності – з 25,8% до 10,5%. Критерій χ^2 свідчить про статистичну достовірність зазначених змін ($T_{\text{емп.}} = 7,22$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$) для рівня значущості $\alpha=0,05$. В експериментальній групі підвищився рівень знань студентів про особливості, форми та технології управління організацією, способи планування, організації, мотивування і контролю

групової діяльності, соціально-психологічні основи професійного спілкування, норми і принципи професійної етики менеджера.

У контрольній групі також відбулися певні позитивні зрушення у рівнях розвитку когнітивного компоненту готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності, однак вони мають менш виражений характер: відсоток студентів, яким властивий високий рівень, зріс з 23,1% до 26,9. Одночасно дещо зменшився відсоток студентів, які демонструють низький рівень (з 25% до 22,2%). Відсоток студентів, у яких діагностовано середній рівень, залишився практично незмінним. Викликає певне занепокоєння відносно високий відсоток (22,2%) студентів контрольної групи, які під час підсумкового зрізу продемонстрували низький рівень сформованості когнітивного компоненту готовності до управлінської діяльності. Вони мають поверхові й фрагментарні уявлення про теоретичні основи менеджменту організацій, функції планування, організації, мотивування і контролю діяльності персоналу, норми професійної етики менеджера, способи та прийоми налагодження конструктивної міжособистісної взаємодії в організації.

Другий блок методик був спрямований на з'ясування рівневих характеристик розвитку мотиваційно-ціннісного компоненту готовності студентів контрольної та експериментальної груп до управлінської діяльності. Динаміка ціннісних орієнтацій, які лежать в основі управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій, діагностувалася за допомогою методики Б. Басса, що дозволяє визначити домінуючий тип спрямованості особистості: на діяльність, на себе і на міжособистісну взаємодію. Отримані результати свідчать, що в експериментальній групі порівняно з першим зрізом підвищилася спрямованість студентів на діяльність (від 26,8 до 28,9) і міжособистісну взаємодію (від 29,2 до 32,2); одночасно послабилася спрямованість на себе (від 25 до 19,9). Використання χ^2 -критерію засвідчує, що зміни у типах спрямованості студентів експериментальної групи на себе і міжособистісну взаємодію досягають рівня статистичної значущості ($p \leq 0,05$). Отже, в студентів експериментальної групи посилилася спрямованість на формування конструктивних міжособистісних стосунків і одночасно послабилася індивідуалістична орієнтація на себе. Основні мотиви професійної діяльності студентів експериментальної групи пов'язані з формуванням позитивних відносин з колегами та підлеглими та самореалізацією в професійній діяльності. Причому особистий успіх вони розглядають крізь призму налагодження комфортної взаємодії в організації.

У контрольній групі вираженість різних типів спрямованості майбутніх менеджерів мало змінилася між початковим і підсумковим зрізом: від 28,1 до 27,2 послабилася спрямованість на міжособистісну взаємодію, одночасно дещо посилилася спрямованість на діяльність (від 27,2 до 28,1) та на себе (від 25,7 до 27,1). Отже, у процесі підготовки в студентів контрольної групи поступово зростає орієнтація на себе і самоствердження у професійній діяльності, що визначає їх подальший професійний розвиток і стратегію управлінських дій у майбутній діяльності. Особливого значення вони надають кар'єрному зростанню, досягненню високого соціального статусу і матеріального достатку. В цілому студенти в контрольній групі більшою мірою зацікавлені досягненням особистого благополуччя, здобуттям соціального престижу, ніж ефективним виконанням професійних функцій і налагодженням позитивних міжособистісних стосунків в організації.

З метою комплексної оцінки змін у мотиваційно-ціннісному компоненті готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності ми застосовували метод експертного оцінювання. Експерти за п'ятибальною шкалою оцінювали сформованість у студентів експериментальної та контрольної груп мотиваційно-ціннісного компоненту готовності до управлінської діяльності за наступними параметрами: 1) орієнтація на загальні моральні норми і принципи; 2) наявність інтересу до професії; 3) прагнення до творчої самореалізації; 4) мотивація досягнення успіху; 5) прагнення до самостійного оволодіння управлінськими вміннями і навичками, здобуття управлінських знань; 6) спрямованість на самовдосконалення і саморозвиток в управлінській діяльності.

На початковому етапі між експериментальною і контрольною групами не було виявлено значущих відмінностей у рівнях сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту готовності студентів до управлінської діяльності. Під час другого зрізу порівняно з першим у експериментальній групі відсоток студентів, яким властивий високий рівень готовності, збільшився з 23,1% до 33,7%, середній – з 50% до 52%. Одночасно зменшилася кількість студентів, які характеризуються низьким рівнем готовності до управлінської діяльності (з 26,9% до 15,3%). Використання χ^2 -критерію підтверджує статистичну значущість розглянутих змін ($T_{\text{емп.}} = 6,14$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$). В контрольній групі теж відбулися позитивні зрушення у рівнях сформованості мотиваційно-ціннісного компоненту готовності студентів до управлінської діяльності, однак вони мають менш виражений, статистично не значущий характер.

Для визначення змін у формуванні професійно важливих якостей майбутніх менеджерів ми застосовували третій блок методик: методику діагностування емоційної емпатії А. Меграбяна і М. Епштейна; методику діагностики комунікативної толерантності В. Бойко; методику діагностики моральної відповідальності особистості І. Тимошук. Методика А. Меграбяна і М. Епштейна дає змогу діагностувати рівень сформованості у студентів таких важливих для управлінської діяльності особистісних

характеристик, як здатність співчувати іншим людям, відчувати їх внутрішній стан, формувати у спілкуванні позитивну емоційну атмосферу, надавати необхідну допомогу й підтримку. Отримані результати свідчать, що позитивна динаміка рівнів розвитку емпатії студентів спостерігається як в експериментальній, так і контрольній групі. Водночас у студентів експериментальної групи вона має більш виражений характер. Найбільш суттєво зросла кількість студентів, яким властивий високий рівень розвитку емпатії (з 21,2% до 30,8%). Відсоток студентів з середнім рівнем розвитку емпатії збільшився з 51% до 52,8%. Суттєво зменшився відсоток студентів експериментальної групи, яким властивий низький рівень розвитку емпатії: з 27,8% до 16,4%. Використання χ^2 -критерію засвідчує, що вказані зміни є статистично значущими на рівні 0,05 ($T_{\text{емп.}} = 6,34$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$). В контрольній групі зміни у рівнях розвитку емпатії студентів не досягають статистичної значущості ($T_{\text{емп.}} = 5,28$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$). Відсоток студентів, яким властивий високий рівень розвитку емпатії, збільшився тут з 22,2% лише до 25,9%, середній рівень – з 49,1% до 50,9%; низький рівень – зменшився з 28,7% до 23,2%.

Під час аналізу змін в особистісно-диспозиційному компоненті готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності ми звертали увагу також на формування такої професійно важливої якості, як толерантність. З цією метою використовувалася методика діагностики комунікативної толерантності В. Бойко. Вказана методика дає змогу оцінити сформованість низки важливих особистісних характеристик майбутніх менеджерів: терпимість або нетерпимість у ставленні до інших людей; ступінь категоричності й прямолінійності в оцінюванні інших людей; схильність приховувати або відкрито виявляти негативні емоції у спілкуванні з неприємним співбесідником; визнання за іншими людьми права на власну індивідуальність і несхожість; наявність або відсутність бажання підлаштовувати партнерів по спілкуванню до власних вимог; здатність або нездатність прощати співрозмовникам їх помилки та вади тощо.

За час проведення педагогічного експерименту в експериментальній групі змінилося співвідношення студентів з різними рівнями розвитку комунікативної толерантності. Відсоток тих, кому властивий високий рівень толерантності, збільшився з 27% до 33,7%. Незмінний відсоток студентів із середнім рівнем комунікативної толерантності можна пояснити тим, що частина з тих, у кого під час першого зрізу було діагностовано середній рівень, перейшла на високий рівень. У свою чергу, частина студентів з початковим низьким рівнем прогресувала до середнього рівня. Варто звернути увагу на суттєве (з 21,1% до 14,4%) зменшення в експериментальній групі студентів, яким властивий низький рівень комунікативної толерантності. Використання критерію χ^2 засвідчує, що вказані зміни є статистично значущими на рівні $p \leq 0,05$ ($T_{\text{емп.}} = 6,12$).

Для діагностування змін у розвитку такої професійно важливої якості майбутніх менеджерів, як відповідальність, ми використовували методику І. Тимошук, що дає змогу оцінити рівень сформованості низки важливих характеристик: здатності до рефлексії у ситуаціях морального конфлікту, інтуїції у сфері етичної регуляції взаємин, альтруїстичних почуттів, етичних ціннісних орієнтацій, екзистенціального аспекту відповідальності. Результати дослідження свідчать про суттєві зміни у рівнях сформованості моральної відповідальності студентів експериментальної групи: кількість студентів, яким властивий високий рівень, збільшилася з 23,1% до 32,7%, середній – з 50% до 52%. Водночас зменшилась кількість студентів, яким властивий низький рівень моральної відповідальності (з 26,9% до 15,3%). Використання χ^2 -критерію свідчить, що вказані зміни є статистично значущими ($p \leq 0,05$): $T_{\text{емп.}} = 6,17$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$. В експериментальній групі підвищився рівень розвитку рефлексії студентів, їх самоконтролю, емоційної зрілості, здатності приймати самостійні рішення та нести відповідальність за свої дії, спрямованості на дотримання моральних норм у професійній діяльності та спілкуванні. У студентів контрольної групи теж відбулися певні позитивні зрушення: відсоток майбутніх менеджерів, яким властивий високий рівень розвитку відповідальності, зріс з 23,2% до 27,8%; одночасно зменшився відсоток студентів, яким властивий низький рівень – з 25,9% до 22,2%. Однак згідно з критерієм χ^2 ці зміни не є статистично значущими ($T_{\text{емп.}} = 5,36$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$).

Четвертий блок методик спрямовувався на діагностику змін у операційно-дійовому компоненті готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності: методика дослідження стилю поведінки у конфлікті К. Томаса; методика визначення здатності особистості до керування самопрезентацією у спілкуванні Н. Амяги; тести для діагностування сформованості комунікативних умінь студентів. Методика К. Томаса дає змогу визначити типовий спосіб реагування особистості на конфлікт, його доцільність і ефективність. К. Томас вважав, що поведінка у конфліктних ситуаціях зумовлюється поєднанням двох стилів: кооперації, пов'язаної з увагою до потреб інших людей, залучених у конфлікт, і напористості, для якої характерне відстоювання власних інтересів. На основі цих двох параметрів К. Томас виокремлює наступні способи поведінки в конфліктних ситуаціях: а) конфронтація (змагання, суперництво), яка виражається в прагненні добитися задоволення своїх інтересів на шкоду інтересам іншої людини; б) пристосування (поступливість) протилежний до суперництва стиль поведінки, що полягає у жертвуванні власними інтересами заради інтересів іншого; в) компроміс – угода між учасниками конфлікту, що

досягається взаємними поступками; г) ухилення (уникнення, ігнорування), для якого характерна відсутність спрямованості як на співпрацю, так і на реалізацію власних інтересів; д) співпраця, коли учасники конфліктної ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін.

На початку експерименту більшість студентів експериментальної та контрольної груп орієнтувалися на такі стилі поведінки у конфлікті, як співпраця, уникнення і пристосування. Під час другого зрізу в експериментальній групі відбулися певні зміни у використанні студентами різних стилів поведінки в конфлікті. Зокрема, посилилася (з 6,1 до 7) орієнтація майбутніх менеджерів організацій на стиль співпраці, який передбачає пошук рішень, які відповідають інтересам і потребам усіх учасників конфлікту. Посилюлась (з 5,6 до 6,5) також орієнтація студентів на стиль компромісу, який передбачає певні поступки усіх сторін конфлікту заради його завершення. Одночасно з 5,5 до 4,7 послабилася схильність до використання стилю суперництва і з 6 до 5,4 – стилю уникнення. Застосування критерію χ^2 свідчить, що зазначені зміни є статистично значущими на рівні $p \leq 0,05$ ($T_{\text{емп.}} = 6,11$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$). Загалом студенти експериментальної групи почали більш виважено ставитися до використання стилів поведінки у конфліктній ситуації, враховуючи їх потенційні позитивні і негативні наслідки. У контрольній групі, на відміну від експериментальної, ставлення студентів до застосування різних стилів поведінки у конфліктних ситуаціях практично не змінилося.

Оцінюючи зміни в операційно-дійовому компоненті готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності, ми використовували також розроблену Н. Амягою методику визначення здатності особистості до управління самопрезентацією в спілкуванні. За період між першим і другим зрізом серед студентів експериментальної групи підвищився відсоток тих, кому властивий середній (з 36,5% до 43,3%) і високий (з 27,9% до 34,6%) рівень управління самопрезентацією в процесі спілкування. Одночасно суттєво зменшилася (з 35,6% до 22,1%) кількість майбутніх менеджерів з низьким рівнем готовності до управління самопрезентацією у спілкуванні. Використання χ^2 -критерію підтверджує статистичну значущість вказаних змін ($T_{\text{емп.}} = 6,47$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$). Можна констатувати загальне підвищення рівня комунікативного контролю студентів експериментальної групи, підвищення їх здатності гнучко й цілеспрямовано управляти своєю комунікативною поведінкою з урахуванням особливостей співрозмовників, конкретних ситуацій та обставин. Студенти почали більше уваги звертати на особливості свого спілкування, на враження, яке вони справляють на співрозмовників. Це свідчить про загальний розвиток їх комунікативної рефлексії, яка відіграє важливу роль у професійному спілкуванні менеджера організацій. На відміну від експериментальної, в контрольній групі відбулися менш суттєві зміни у розвитку здатності студентів до управління самопрезентацією у спілкуванні: відсоток студентів, яким властивий високий рівень, підвищився з 28,7% до 32,4%, середній – з 37% до 38,9%, низький – зменшився з 34,3% до 28,7%. Застосування χ^2 -критерію свідчить, що зазначені зміни не досягають рівня статистичної значущості ($T_{\text{емп.}} = 5,47$ за $T_{\text{кр.}} = 5,991$).

Отже, отримані результати свідчать, що завдяки впровадженню обґрунтованих педагогічних умов в експериментальній групі відбулися статистично значущі кількісні зміни в усіх компонентах готовності до управлінської діяльності: когнітивному, мотиваційно-ціннісному, особистісно-диспозиційному та операційно-дійовому. Це отримало комплексний вияв у загальній позитивній динаміці рівнів готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності (рис. 1).

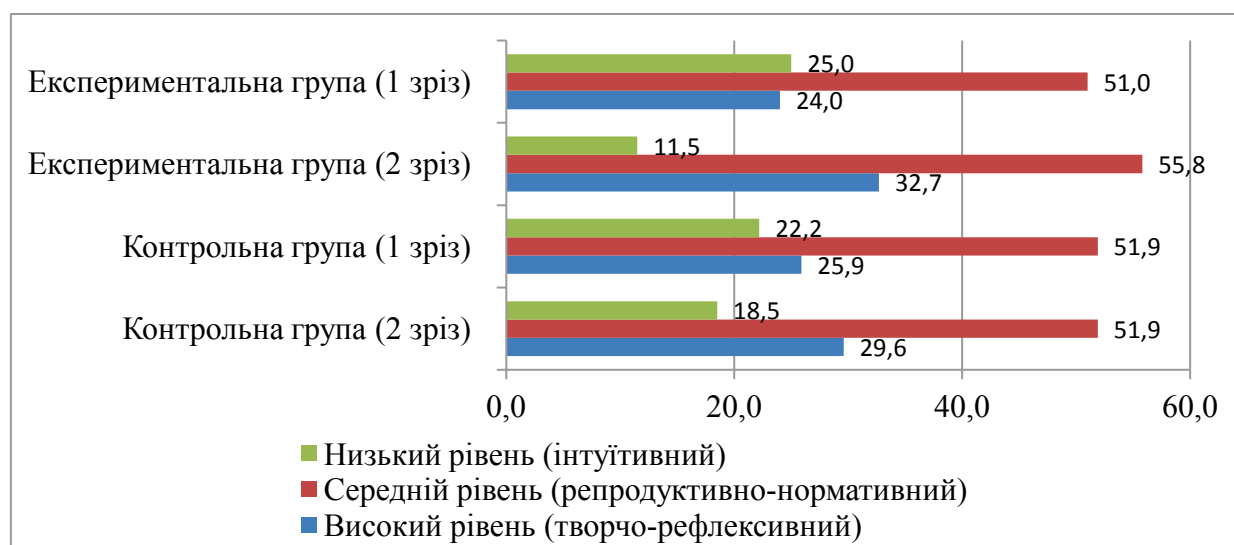


Рис. 1. Динаміка рівнів готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності (у %).

В експериментальній групі кількість майбутніх менеджерів, яким властивий високий рівень готовності до управлінської діяльності, збільшилася з 24% до 32,7%, середній – з 51% до 55,8%. Одночасно з 25% до 11,5% зменшився відсоток студентів із низьким рівнем готовності до управлінської діяльності. Застосування критерію χ^2 свідчить, що відмінності у рівнях готовності студентів до управлінської діяльності, виявлені в експериментальній групі під час першого і другого діагностичних зрізів, не є випадковими і досягають рівня статистичної значущості. У студентів контрольної групи за час проведення експерименту також відбулися певні позитивні зрушення у рівнях готовності до управлінської діяльності: відсоток студентів, яким властивий високий рівень, зріс з 25,9% до 29,6%, низький – зменшився з 22,2% до 18,5%, середній – не змінився. Однак вказані зміни не досягають рівня статистичної значущості і, ймовірно, зумовлені загальним особистісним та професійним становленням майбутніх менеджерів, підвищенням рівня їх фахової компетентності в умовах традиційної організації освітнього процесу.

Отримані результати дають змогу стверджувати, що визначальну роль у формуванні готовності студентів експериментальної групи до управлінської діяльності відіграли активні методи навчання, які моделюють особливості майбутньої професійної діяльності. Завдяки дидактичному забезпеченню суб'єктної включеності студентів у навчальну діяльність, а також застосуванню системи проблемних ситуацій, що відображають соціальний і предметний зміст управлінської діяльності, вдалося поглибити розуміння майбутніми менеджерами теоретичних основ управлінської діяльності, активізувати розвиток їх управлінських умінь, посилити мотивацію особистісно-професійного самовдосконалення, підвищити пізнавальну активність й інтерес до питань управління організацією. Позитивним результатом експерименту став також розвиток професійно важливих особистісних якостей студентів (відповідальності, самостійності, організованості, рефлексивності, толерантності, емпатійності), формування у них спрямованості на конструктивну міжособистісну професійну взаємодію, розширення знань про способи планування, організації, мотивування і контролю групової діяльності, а також вдосконалення комунікативних умінь, необхідних для успішної управлінської діяльності. Комплексним виявом зазначених змін стало підвищення загальних рівнів готовності майбутніх менеджерів організацій до управлінської діяльності.

Проведене дослідження не претендує на вичерпний розгляд усіх аспектів проблеми формування готовності до управлінської діяльності майбутніх менеджерів організацій. Перспективи подальших досліджень полягають у з'ясуванні можливостей ефективного застосування інформаційних технологій у процесі підготовки студентів економічного закладу вищої освіти до управлінської діяльності, визначенні шляхів удосконалення виробничої практики як засобу формування готовності до управлінської діяльності, вивченні та узагальненні зарубіжного досвіду педагогічного супроводу особистісно-професійного становлення майбутніх менеджерів організацій як суб'єктів управлінської діяльності.

Література

1. Андрущенко Н.О. Формування базових управлінських компетенцій у майбутніх менеджерів економічного профілю засобами інтерактивних технологій: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н.О. Андрущенко. – Вінниця, 2011. – 20 с.
2. Балл Г.О. Особистість як індивідуальний модус культури і як інтегративна якість особи / Балл Г.О., Медінцев В.О. // Горизонти освіти. – 2011. – №3. – С. 7-14.
3. Богатирьов К. О. Підготовка майбутніх менеджерів-аграріїв до управлінського спілкування: автореф. дис. ... канд. пед. наук / К. О. Богатирьов. – Одеса, 2002. 22 с.
4. Бондаревская Е.В. Гуманистическая парадигма личностно-ориентированного образования / Е.В.Бондаревская // Педагогика. – 1997. – №4. – С. 11-20.
5. Воробйова Є. В. Педагогічні умови формування індивідуального стилю професійної діяльності майбутніх менеджерів адміністративної діяльності: дис. канд. пед. наук : 13.00.04 / Є. В.Воробйова. – Харків, 2010. – 263 с.
6. Галузяк В. М. Критерії особистісної зрілості майбутніх фахівців соціально-економічних професій / В. М. Галузяк // Розвиток особистості майбутнього психолога в умовах трансформації суспільства: монографія / В.І. Шахов, О.М. Паламарчук [та ін.] – Вінниця: ТОВ «Нілан-ЛТД», 2016. – С. 86-106.
7. Діденко М. С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект / М. С. Діденко // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент. – 2013. – Вип. 13. – С. 201-211.
8. Замкова Н. Л. Методика розвитку професійних якостей майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності у процесі вивчення іноземних мов / Н. Л. Замкова // Наукові записки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя. Психолого-педагогічні науки. – 2006. – № 1. – С. 68-72.
9. Клімова А.М. Формування управлінської компетентності майбутніх менеджерів у вищих навчальних закладах економічного профілю: автореф. дис. ... канд. пед. наук / А.М.Клімова. – Переяслав-Хмельницький, 2015. – 21 с.
10. Сериков В.В. Личностный подход в образовании: концепция и технологии / В.В.Сериков.– Волгоград, 1994.– 149 с.
11. Тарасова С.М. Формування у майбутніх менеджерів фінансово-економічного профілю готовності до управлінської діяльності: автореф. дис. ... канд. пед. наук / С.М.Тарасова. – Кіровоград, 2006. – 20 с.

12. Холковська І.Л. Партнерство як інноваційна форма діалогічної взаємодії викладача і студентів – майбутніх менеджерів / І.Л.Холковська // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені М.Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія. – Вінниця, 2018. – Випуск 55. – С. 134-141.
13. Чеботарьов М.К. Формування готовності майбутніх менеджерів до адаптивного управління у процесі професійної підготовки: дис. ... канд. пед. наук / М.К.Чеботарьов. – Харків, 2018. – 185 с.

References

1. Andrushchenko N.O. Formuvannia bazovykh upravlinskykh kompetentsii u maibutnikh menedzheriv ekonomichnoho profilu zasobamy interaktyvnykh tekhnolohii: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk / N.O. Andrushchenko. – Vinnytsia, 2011. – 20 s.
2. Ball H.O. Osobystist yak individualnyi modus kultury i yak intehratyvna yakist osoby / Ball H.O., Miedintsev V.O. // Horyzonty osvity. – 2011. – #3. – S. 7-14.
3. Bohatyrov K. O. Pidhotovka maibutnikh menedzheriv-ahraryiv do upravlinskoho spilkuvaniia: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk / K. O. Bohatyrov. – Odesa, 2002. 22 s.
4. Bondarevskaya E.V. Gumanisticheskaya paradigma lichnostno-orientirovannogo obrazovaniia / E.V.Bondarevskaya // Pedagogika. – 1997. – №4. – S. 11-20.
5. Vorobiova Ye. V. Pedahohichni umovy formuvannia individualnoho styliu profesiinoi diialnosti maibutnikh menedzheriv administratyvnoi diialnosti: dys. kand. ped. nauk : 13.00.04 / Ye. V.Vorobiova. – Kharkiv, 2010. – 263 s.
6. Haluziak V. M. Kryterii osobystisnoi zrilosti maibutnikh fakhivtsiv sotsionomichnykh profesii / V. M. Haluziak // Rozvytok osobystosti maibutnoho psykhologa v umovakh transformatsii suspilstva: monohrafiia / V.I. Shakhov, O.M. Palamarchuk [ta in.] – Vinnytsia: TOV «Nilan-LTD», 2016. – С. 86-106.
7. Didenko M. S. Profesiino znachymy yakosti osobystosti menedzhera orhanizatsii: teoretychnyi aspekt / M. S. Didenko // Mizhnarodnyi naukovyi forum: sotsiolohiia, psykholohiia, pedahohika, menedzhment. – 2013. – Vyp. 13. – S. 201-211.
8. Zamkova N. L. Metodyka rozvytku profesiinykh yakosti maibutnikh menedzheriv zovnishnoekonomichnoi diialnosti u protsesi vyvchennia inozemnykh mov / N. L. Zamkova // Naukovi zapysky Nizhynskoho derzhavnoho universytetu imeni Mykoly Hoholia. Psykholoho-pedahohichni nauky. – 2006. – # 1. – S. 68-72.
9. Klimova A.M. Formuvannia upravlinskoi kompetentnosti maibutnikh menedzheriv u vyshchykh navchalnykh zakladakh ekonomichnoho profilu: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk / A.M.Klimova. – Pereiaslav-Khmelnytskyi, 2015. – 21 s.
10. Serikov V.V. Lichnostnyj podhod v obrazovanii: koncepciia i tekhnologii / V.V.Serikov. – Volgograd, 1994. – 149 s.
11. Tarasova S.M. Formuvannia u maibutnikh menedzheriv finansovo-ekonomichnoho profilu hotovnosti do upravlinskoi diialnosti: avtoref. dys. ... kand. ped. nauk / S.M.Tarasova. – Kirovohrad, 2006. – 20 s.
12. Kholkovska I.L. Partnerstvo yak innovatsiina forma dialohichnoi vzaiemodii vykladacha i studentiv – maibutnikh menedzheriv / I.L.Kholkovska // Naukovi zapysky Vinnytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu imeni M.Kotsiubynskoho. Serii: pedahohika i psykholohiia. – Vinnytsia, 2018. – Vypusk 55. – S. 134-141.
13. Chebotarov M.K. Formuvannia hotovnosti maibutnikh menedzheriv do adaptivnoho upravlinnia u protsesi profesiinoi pidhotovky: dys. ... kand. ped. nauk / M.K.Chebotarov. – Kharkiv, 2018. – 185 s.

УДК 378.4.091

DOI 10.31652/2415-7872-2020-63-75-81

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО ВЗАЄМОДІЇ СІМ'Ї ТА ШКОЛИ В РОБОТІ З ОБДАРОВАНИМИ ДІТЬМИ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

О. Д. Вєтрова, orcid.org/0000-0002-5956-0032

У статті проаналізовано педагогічні умови підготовки майбутніх соціальних педагогів до взаємодії сім'ї та школи в роботі з обдарованими дітьми молодшого шкільного віку. Зокрема, окреслено власне розуміння «педагогічних умов» підготовки здобувачів освіти за спеціальністю «Соціальна педагогіка». Узагальнення теоретичних підходів до визначення та характеристики понять «педагогічні умови» та «педагогічні умови професійної підготовки», «умови підготовки до соціально-педагогічної діяльності» дозволило визначити та обґрунтувати зміст педагогічних умов підготовки майбутніх соціальних педагогів до взаємодії сім'ї та школи в роботі з обдарованими дітьми молодшого шкільного віку.

Ключові слова: професійна підготовка, педагогічні умови, здобувачі освіти, взаємодія сім'ї та школи, обдарована дитина молодого шкільного віку.