

НУБІП України

НУБІП України

**МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА**

**11.05 – МР. 585 “С” 2023.10.29. 010 ПЗ**

**ФЕДОРЕНКО ВАЛЕНТИН СЕРГІЙОВИЧ**

**2023 р.**

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ І  
ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ

ГУМАНІТАРНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

УДК: 378.

ПОГОДЖЕНО ДОПУСКАЄТЬСЯ ДО ЗАХИСТУ

Декан гуманітарно-педагогічного

Завідувач кафедри

ФАКУЛЬТЕТУ

(назва факультету (ІНН))

педагогіки

(назва кафедри)

І. М. Савицька

Р. В. Сопівник

(підпис)

(ПІБ)

(підпис)

(ПІБ)

« \_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

« \_ » \_\_\_\_\_ 2023 р.

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**Тема:** «ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ  
МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ ЗАСОБАМИ  
ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ (НА ПРИКЛАДІ НУБІП УКРАЇНИ)»

Спеціальність: «Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма: «Педагогіка вищої школи»

Магістерська програма: «Методика навчання циклу НРК України - 7

рівень»

Орієнтація освітньої програми: «Магістр освітніх, педагогічних наук.

Викладач закладів вищої освіти»

**Керівник магістерської роботи**

канд. пед. н.,

Костиря Ірина Валентинівна

(науковий ступінь та вчене звання) (підпис)

(ПІБ)

**Виконав**

Федоренко Валентин Сергійович (Fedorenko Valentyv)

(підпис)

(ПІБ)

КИЇВ – 2023

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ БІОРЕСУРСІВ  
І ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ УКРАЇНИ  
Гуманітарно-педагогічний факультет

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри педагогіки

д-р пед.н., доц.

Р. В. Сопівник

(підпис) (прізвище та ініціали)

2022 року

ЗАВДАННЯ

ДО ВИКОНАННЯ МАГІСТЕРСЬКОЇ РОБОТИ СТУДЕНТУ

Спеціальність: «Освітні, педагогічні науки»

Освітня програма: «Педагогіка вищої школи»

Магістерська програма: «Методика навчання циклу .....»

Орієнтація освітньої програми: «.....»

Тема магістерської роботи: «Формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання (на прикладі НУБіП України)»

Затверджена наказом ректора НУБіП України від 2023 р. № «...»

Термін подання завершеної роботи на кафедру «...» 2023 року

1. Вихідні дані до магістерської роботи: Закони України «Про освіту», «Про професійну освіту», Концепція розвитку громадянської освіти в Україні, Концепція національно-патріотичного виховання дітей і молоді; Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки» посібники, словники, довідники, методична, наукова література щодо теми дослідження.

Перелік питань, що підлягають дослідженню

1. Теоретичні аспекти формування організаційних здібностей майбутніх педагогів з використанням інтерактивних методів навчання.
2. Формування організаційних здібностей майбутніх педагогів засобами інтерактивного навчання.
3. Аналіз експерименту у майбутніх педагогів НУБіП України.

Дата видачі завдання: ... 2022 р.

Керівник магістерської роботи

Рострия І.В.

(підпис) (прізвище та ініціали)

Завдання прийняв до виконання

Фелоренко В. С.

(підпис) (прізвище та ініціали)

## РЕФЕРАТ

# НУБІП України

Магістерська робота на тему «Формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання (на прикладі НУБіП України)».

# НУБІП України

**Обсяг і структура магістерської роботи.** Робота складається з вступу, трьох розділів, висновків, переліку джерел інформації (59 найменувань) та двох додатків. Загальний обсяг дорівнює 109 сторінки основного тексту, містить 5 таблиць, 5 рисунків.

# НУБІП України

**Ключові слова:** ФОРМУВАННЯ, ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗДІБНОСТІ, МАЙБУТНІ ПЕДАГОГИ ВИЩОЇ ШКОЛИ, ЗАСОБИ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ, ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА

# НУБІП України

У даній роботі вивчається проблема формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи з використанням інтерактивних засобів навчання. З'ясовано, що багато науковців, філософів, педагогів, психологів досліджували питання формування організаційних здібностей у студентів, проте питання формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи з використанням інтерактивних засобів навчання не

# НУБІП України

знайшло на даний час достатнього розкриття в науковій педагогічній літературі, що зумовлює актуальність нашої теми.

# НУБІП України

В першому розділі нашої роботи «Теоретичний аналіз поняття організаційні здібності майбутнього педагога вищої школи» зроблено аналіз науково-педагогічної літератури з теми роботи, досліджено організаційні здібності майбутнього педагога вищої школи. Визначено особливості формування організаційних здібностей в студентському середовищі. Визначено та теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання.

# НУБІП України

В другому розділі нашої роботи, «Реалізація педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи

засобами інтерактивного навчання» описано формуючий етап педагогічного експерименту з формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи у НУБіП України з використанням інтерактивних засобів навчання.

Визначено алгоритм впровадження трьох педагогічних умов для побудови освітнього середовища в експериментальній групі. Підкреслено, що найефективнішим засобом формування організаційних здібностей у студентів є інтерактивні форми та методи навчання.

В третьому розділі нашої роботи, «Експериментальна перевірка ефективності педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання» було висвітлено аналіз результатів педагогічного експерименту за реалізацією визначених та обґрунтованих педагогічних умов на констатувальному та контрольному етапі дослідження.

Висновки експериментального дослідження показують значну динаміку, формування організаційних здібностей саме у студентів експериментальної групи, що доводить ефективність визначених педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів з використанням інтерактивних засобів навчання у НУБіП України.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## ЗМІСТ

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗДІБНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА ВИЩОЇ ШКОЛИ.....	6
1.1. Організаційні здібності як необхідна складова педагогічної діяльності майбутнього педагога вищої школи .....	6
1.2. Особливості формування організаційних здібностей в студентському середовищі .....	14
1.3. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання.....	23
Висновки до першого розділу.....	34
РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ ЗАСОБАМИ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ.....	35
2.1. Залучення майбутніх педагогів вищої школи у практичну самостійну діяльність з використанням інтерактивних засобів для прояву організаційних здібностей .....	35
2.2. Моделювання професійно-орієнтованих завдань з використанням інтерактивних засобів навчання, що вимагають від майбутніх педагогів вищої школи прояву організаційних здібностей у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії .....	40
2.3 Формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до розвитку організаційних здібностей інтерактивними засобами навчання .....	44
Висновки до другого розділу.....	55

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА  
ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ  
ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ  
ВИЩОЇ ШКОЛИ ЗАСОБАМИ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ... 57

3.1 Організація експерименту та констатувальний етап  
експериментального дослідження ..... 57

3.2 Аналіз результатів експериментального дослідження ..... 63

Висновки до третього розділу ..... 70

ВИСНОВКИ..... 71

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 74

ДОДАТКИ ..... 81

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

# НУБІП України

**Актуальність.** Якість освіти є однією з основних цілей розвитку сучасного суспільства. Вона визначається сукупністю показників, що характеризують основні аспекти освітньої діяльності вищого освітнього закладу.

# НУБІП України

Розвиток нашого суспільства, інтеграція освіти до європейського освітнього простору, інтернаціоналізація освіти створили реальні умови для вільного вибору особистістю шляхів і стратегій персональної самореалізації, пошуку варіантів індивідуального розвитку. Це обумовлює формування нового

# НУБІП України

педагогічного мислення, нового підходу до побудови педагогічної взаємодії, творчої організації в різноманітних формах соціалізації особистості [1].

# НУБІП України

Формування особистості майбутнього педагога, який прагне гармонійної, плідної праці на благо як себе, так і суспільства, неможливе без розвитку організаційних здібностей, які є важливою складовою його особистості. Для

# НУБІП України

успішної роботи майбутньому педагогу недостатньо володіти тільки професійними компетенціями, він повинен також уміти проявляти організаційні здібності, не тільки відчувати проблемну ситуацію, а й уміти впливати на неї,

# НУБІП України

адаптуватися до об'єктивних чинників вищої освіти. Проблема створення оптимальних умов для формування організаторських умінь студента, майбутнього викладача вищої школи, є особливо значущою, оскільки

# НУБІП України

організаторські вміння є тим фундаментом, на якому будується діяльність людини не тільки в плані прояву її індивідуальних нахилів, а й у сфері її громадської та соціальної значущості, що дуже важливо для майбутнього викладача вищої школи.

# НУБІП України

Багатьох науковців цікавили питання формування особистості майбутнього фахівця, зокрема, формування його організаторських здібностей.

Так, О. Романовський у своїй монографії висвітлює психолого-педагогічні засади формування організаторських умінь майбутнього фахівця [2]. С. Резнік у

своєму дисертаційному дослідженні обґрунтувала засади формування організаторських умінь і навичок майбутніх фахівців у процесі професійної



підготовки [3]. Н. Підбуцька у своїй дисертації визначила педагогічні умови формування конфліктологічної культури майбутнього фахівця, що важливо для досягнення успіху в його організаторській діяльності [4]. О. Ігнатюк у своєму дисертаційному дослідженні висвітлила питання, пов'язані з професійним самовдосконаленням майбутнього фахівця [5]. Т. Гура приділяє особливу увагу формуванню організаторських умінь для становлення лідерської позиції майбутнього фахівця [6]. Проте автори не приділили належної уваги важливості формування організаторських умінь у майбутніх викладачів вищої школи в процесі їхньої фахової підготовки саме засобами інтерактивного навчання.

Актуальність цієї проблеми посилюється необхідністю усунення виявлених у дослідженні суперечностей, які існують у теорії та практиці вищої освіти, а саме: між потребою суспільства у викладачах вищої школи з високим рівнем організаторських здібностей і відсутністю науково обгрунтованої системи розвитку організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи; між необхідністю розвитку організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи і неготовністю до цього педагогічних кадрів.

Важливість та актуальність зумовили тему нашого дослідження «Формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання (на прикладі НУБіП України)».

**Мета дослідження** полягає у визначенні, теоретичному обгрунтуванні й експериментальній перевірці педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання в процесі професійної підготовки у НУБіП України.

**Об'єкт дослідження** – професійна підготовка майбутніх педагогів вищої школи.

**Предмет дослідження** – педагогічні умови формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання у НУБіП України.

**Завдання дослідження:**

1. Проаналізувати теоретичні засади дослідження проблеми формування

організаційних здібностей особистості в психолого-педагогічній науці.

2. Визначити й експериментально перевірити педагогічні умови, що сприяють уєнішньому формуванню організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи засобами інтерактивного навчання під час професійної підготовки у НУБіП України.

3. Розробити рекомендації з формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання.

**Методи дослідження:** теоретичні – для вивчення наукових джерел з метою з'ясування стану розробки зазначеної проблеми, визначення теоретичних засад і

ключових понять дослідження (аналіз, синтез, узагальнення), емпіричні – для визначення рівня сформованості організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи у НУБіП України (тестування, усне та письмове опитування); для

перевірки ефективності розроблених педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання (педагогічний експеримент), статистичні для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних (критерій Фішера).

**Наукова новизна** одержаних результатів полягає в тому, що:

– визначено, теоретично обгрунтовано та експериментально перевірено педагогічні умови формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання під час професійної підготовки;

– розроблено рекомендацій щодо формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школі з використанням інтерактивних засобів навчання: методу творчого моделювання; вправ на розвиток організаційних навичок, формування ефективної взаємодії, визнання своїх заслуг у досягненні результатів і заслуг інших, які можуть бути використані для удосконалення організації професійної підготовки у вищих освітніх закладів при підготовці майбутніх педагогів.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ОРГАНІЗАЦІЙНІ ЗДІБНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ПЕДАГОГА ВИЩОЇ ШКОЛИ

### 1.1 Організаційні здібності як необхідна складова педагогічної діяльності майбутнього педагога вищої школи

Визначення особливостей педагогічної діяльності викладачів вищої школи є важливим не лише в науковому плані, а й для розв'язання стратегічних і тактичних освітніх завдань, серед яких одним із пріоритетних є підвищення якості вищої освіти.

Виявлення особливостей педагогічної діяльності викладачів вищої школи ми вважаємо за необхідне розпочати з теоретичного аналізу категоріального апарату, де базовим поняттям є «діяльність». Ця категорія є спільною для філософського, історичного та психолого-педагогічного знання, що визначає широту відмінностей у її розумінні. Так, найпоширенішим у філософії є розуміння діяльності як форми буття, способу існування, процесу, в якому людина перетворює природу, виступаючи активним суб'єктом, а природні явища, що опановуються в цьому процесі, є об'єктами діяльності.

Розуміння діяльності як основи людського способу буття, як специфічної форми активного ставлення людини до навколишнього світу, змістом якого є його цілеспрямована зміна і суспільно корисне перетворення, може слугувати ґрунтом для наукового пізнання. У працях Л. Виготського, О. Леонтьєва, С. Рубінштейна та інших діяльність постає як особлива форма людської активності, що свідомо регулюється і водночас породжує свідомість. Її структура залежить від мети та методів компонентного аналізу діяльності вченими. Так, Г. Щедровицький виділив такі компоненти діяльності: мета – завдання – вихідний матеріал – засіб – метод – процедура – продукт. О. Леонтьєв виокремлював у структурі діяльності мотив, мету й умову, а С. Рубінштейн – мотив, мету, засоби, соціальні умови, результат та оцінку діяльності; Б. Ломов – мотив, мету, планування, перероблення поточної інформації, оперативний образ, ухвалення рішення – дію, перевірку результатів і корекцію дій. Найбільш доцільним

науковці вважають виокремлення універсальної елементної бази людської діяльності, яка представляється таким ланцюжком: Діяльність – Ресурс (психофізіологічні диспозиції, ціннісні орієнтації та мотиви діяльності) –

Потенціал (професійно значущі якості) – Дія (функціональні компоненти діяльності) – Умова (загальний соціокультурний простір, ситуативні детермінанти) – Мета (ідеальна модель результату діяльності) [7].

Ми підтримуємо думку вчених про те, що самореалізація людської діяльності може бути адекватно зрозумілою тільки у формі предметного здійснення ідеально представленої мети. Людина може ставити завдання, мати

здатність до духовного проєктування і взагалі мати ідеальний образ світу саме тому, що вона вже існує «попереду» себе, випереджаючи всякого роду свідомі акти саморозуміння.

Універсальними характерними рисами людської діяльності є:

- цілеспрямованість (наявність мети як свідомо спланованого результату);
- усвідомленість (залученість мотиваційної, інформаційної, регулятивної, контролюючої, цільовизначальної, орієнтувальної функції свідомості);

- продуктивність (наявність перетворень – залежно від виду діяльності вони можуть бути зовнішніми і внутрішніми щодо людини, яка виконує діяльність);

- опосередкованість (залізані інтерналізовані, внутрішні засоби, комунікації);

- предметність (виражає предметну спрямованість і обумовленість матеріального та ідеального буття);

- соціальність (як за історичною природою, так і за процесом і метою здійснення);

- процесуальність (передбачає певну систему дій) [7].

На думку О. Леонтьєва, серед класифікацій видів і форм людської діяльності, що розрізняються за своїми предметами, особливе місце посідає професійна діяльність. Л. Каган вважає, що кожна професійна діяльність – це диференційований досвід минулих поколінь, який дає змогу кожній людині

засвоювати цей досвід і брати участь у його збагаченні. Щоб краще зрозуміти це визначення, важливо визначити зміст поняття «професія». С. Струмилін розумів це поняття як сукупність спеціальних трудових навичок, набутих у процесі шкільного або позашкільного навчання, об'єднаних, як правило, у певній особі та об'єднаних спільною назвою [7]. Трохи пізніше в словнику це поняття було визначено так: «професія (від лат. Profession – вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, що набуті в результаті цілеспрямованої підготовки, досвіду роботи. Професія відображає здатність людини до виконання конкретних функцій у системі суспільств. Поділ праці і є однією з основних якісних характеристик її як працівника» [8, с. 73]. Це поняття охоплює низку вузьких спеціальностей, які є його частиною.

Психологічний підхід до трактування цього поняття досить повно відображений О. Баталовим, який визначає професію як складне утворення, заняття, форму життєзабезпечення, соціотехнічний процес зі своєрідним механізмом, спосіб ставлення до природи, інших людей, самого себе, предмета своїх потреб і спосіб самоствердження.

У сучасній науці найбільш поширеним і повним вважається розуміння професії як соціально-технологічного механізму, створеного суспільством для задоволення своїх життєвих потреб шляхом локалізації їх у певному виді професійної діяльності з метою виробництва унікального продукту. Культура формує специфічну людську діяльність, сутність якої втілює її соціальне призначення – педагогічне. Слід одразу зазначити, що йдеться про професійно-педагогічну діяльність, оскільки педагогічна діяльність може здійснюватися не лише вихователями, вчителями, викладачами, тренерами тощо в межах професії, а й батьками, громадськими організаціями, засобами масової інформації тощо. Професійно-педагогічну діяльність розуміють як спосіб буття педагогічної дійсності, як особливий вид суспільно корисної діяльності, спрямованої на передачу від старшого покоління до молодшого накопичених людством культури і досвіду, створення умов для розвитку особистості та підготовки до

виконання певних соціальних ролей. Це визначення об'єднує два найпоширеніші підходи до визначення та характеристики педагогічної діяльності: професійний та ергологічний [7].

Крім цих підходів існує багато інших, які дають змогу розглядати педагогічну діяльність з погляду її функцій, сфери, предмета, структури та особливостей перебігу. Вони розглядають педагогічну діяльність також як соціально-економічну виконавську діяльність спрямовану на організацію та управління іншою діяльністю; як творчий і спів-творчий процес; як саморозвиткову систему; як спільну дослідницьку діяльність; спільну дослідницьку діяльність учителя та учнів; практичне мистецтво; комунікативний організаційний процес; процес розв'язування нескінченних педагогічних завдань та багато ін.

Визначаючи види професійно-педагогічної діяльності як узагальнені характеристики функціональної спрямованості праці фахівця, вчені обирають різні принципи класифікації, але єдині в розумінні її складно організованої природи. До найпоширеніших принципів, що історично склалися, належить принцип сфери (або завдання, мети), який виокремлює навчальну, методичну, наукову та виховну педагогічну діяльність. Класифікація на підставі функціонального принципу дає змогу виокремити гностичний, комунікативний, організаційний, прогностичний і конструктивний компоненти педагогічної діяльності. Науковці виокремлюють наступні види педагогічної діяльності: діяльність викладача, який безпосередньо навчає; діяльність методиста, який розробляє прийоми і методи навчання та виховання; діяльність методиста, спрямована на створення навчальних посібників і навчальних дисциплін; діяльність із проектування навчальних програм.

Розгляд особливостей професійно-педагогічної діяльності викладача вищої школи стає можливим у разі виокремлення її специфіки. Специфічними особливостями є мета педагогічної діяльності (яка є соціальною, динамічною і має бути прийнята не тільки викладачем, а й студентом), її об'єкт (який водночас є активним суб'єктом, складною саморегульованою системою, що

саморозвивається і саморозвивається), засоби (як матеріалізовані суб'єктивні способи перероблення змісту), форми організації (лекції, семінарські й практичні заняття, лабораторні роботи, консультації, колоквіуми, залки й іспити, різноманітні форми організації самостійної роботи студентів), зміст (як чітко визначене коло знань, вмінь, навичок і компетентностей, які людина набуває в процесі освіти, закріплені у навчальних програмах, навчальних планах, підручниках, посібниках), функції, а також принципи, на яких будується освітній процес у виші та які притаманні саме цьому освітньому закладу.

Основна специфічна особливість мети педагогічної діяльності полягає в тому, що в контексті потреби у професійній діяльності розв'язуються завдання збереження та примноження культурної спадщини суспільства, соціалізації особистості, сприяння саморозвитку, самовихованню та самореалізації та ін. завдання, властиві професійно-педагогічній діяльності вчителя.

Визначаючи своєрідність об'єкта педагогічної діяльності викладача, вчені наголошують на тому, що він розвивається не прямо пропорційно до педагогічного впливу на нього, а за законами, притаманними психіці, особливостями сприймання, розуміння, запам'ятовування, формування волі та характеру [7]. Доречно також зазначити, що викладачі вищої школи працюють із дорослими людьми, у яких є свої особливості цих процесів. На наш погляд, до «засобів праці» викладача належать не тільки знання, які він передає студентам, а й діяльність, до якої він їх залучає.

Щодо змісту діяльності викладача вишу, то зазначимо, що не потрібно намагатися навчити студента "всього", але викладачі мають навчити студента навчатися самостійно всього, чого йому необхідно, навчатися впродовж усього життя, коли поруч немає викладачів.

Специфіка змісту педагогічної діяльності визначається її компонентним складом. Одні вчені вважають основними її компонентами: науково-предметний, психолого-педагогічний та культурно-просвітницький; інші мотиваційно-орієнтаційний, виконавський та контроль-оцінювальний; виокремлюють також такі компоненти – логіко-методологічний, психолого-дидактичний та

технологічний. Найпоширенішою є така компонентна структура педагогічної діяльності:

- гностичний (охоплює вивчення вчителем об'єкта своєї діяльності, її змісту, засобів, форм і методів; властивостей особистості, що сприяють або перешкоджають реалізації його педагогічних завдань)

- дослідницький (проведення наукових досліджень, аналіз власного та чужого педагогічного досвіду, пошук нових методів навчання, вивчення індивідуальних особливостей учнівської групи, аналіз труднощів власної професійної діяльності тощо)

- проєктивний (визначення цілей освіти і виховання, стратегій і шляхів їх досягнення, розв'язання актуальних проблем з урахуванням майбутньої спеціальності студента, врахування її місця в навчальному плані та міждисциплінарних зв'язків під час планування курсу тощо).

- конструктивний (відображає особливості побудови викладачем власної діяльності та діяльності студентів з урахуванням її стратегічної мети);

- комунікативний (характеризує специфіку взаємодії викладача і студентів, що має суб'єкт-суб'єктний, особистісно-орієнтований характер і опосередкована спільними професійними інтересами, навчальною, професійною та науковою діяльністю);

- організаційний (пов'язаний з необхідністю організації діяльності студентів і викладача) [7].

Однією з суттєвих характеристик діяльності фахівця є його функції як узагальнені характеристики основних обов'язків, що виконуються відповідно до вимог професії в процесі професійної діяльності. Сьогодні не існує єдиного універсального підходу до визначення складу функцій професійно-педагогічної діяльності в науці, проте можна виокремити такі тенденції: збільшення складу (пов'язане не стільки з виокремленням нових компонентів, скільки з їхньою термінологічною невизначеністю), деталізація та ієрархізація.

У науково-педагогічній літературі зустрічаються такі функції педагога вищої школи: інформаційна, розвивальна, орієнтаційна, адаптаційна,



компенсаторна, корекційна та самоосвітня; виховна, рефлексивна; презентаційна, стимулювальна, корекційна та діагностична; аналітична та соціально-політична. Можна зазначити, що дослідники виокремлюють дві групи функцій – цілепокладальні (що включають орієнтаційну, розвивальну, мобілізаційну, інформаційну) та організаційно-структурні, до яких належать гностична, конструктивна, організаційна й комунікативна функції.

Нуковцем В. Семиченко пропонується наступна структура для визначення функціонального складу педагогічної діяльності:

– термінальні функції-цілі (пов'язані зі стратегічними напрямками педагогічної діяльності, що відображають її сутнісні цілі та завдання) включають освітні, розвивальні та виховні (світоглядні, культурологічні) функції;

– інструментальні функції-засоби (як група функціональних завдань, завдяки яким цілі педагогічної діяльності трансформуються в процес безпосередньої взаємодії викладача зі студентами в реальних умовах освітнього процесу вишу) включають інформаційну, ілюстративну, дослідницьку, комунікативну, діагностичну, мотиваційну, стимулюючу та прогностичну функції;

– функції-прийоми, до яких належать: методична, управлінська, організаційна, корекційна та констатувальна функції [9].

На думку О. Мороза, О. Падалки та В. Юрченка, професійна діяльність викладача вищої школи потребує певних особистісних якостей, соціально-психологічних властивостей і педагогічних здібностей. До них належать такі:

1. Загальногромадянські риси: широкий світогляд, цілісність і стійкість переконань; громадянська активність і цілеспрямованість; національна самосвідомість, патріотизм і терпимість до інших народів і культур, гуманізм і соціальний оптимізм; високий рівень відповідальності та працьовитості.

2. Морально-психологічні якості: чесність і ясність у стосунках з людьми; високий рівень загальної та психологічної культури; повага до професіоналізму інших людей і наукової спадщини; точність і акуратність; дисциплінованість і вимогливість.

3. Науково-педагогічні якості: науково-педагогічна творчість; професійна працездатність; активна інтелектуальна діяльність, науково-дослідна робота; педагогічна спрямованість наукової ерудиції; педагогічна спостережливість; педагогічна уява та інтуїція; володіння педагогічною технікою; активна інтелектуальна діяльність, науково-дослідна робота; гнучкість та швидкість мислення у педагогічних ситуаціях; висока культура мови й мовлення (фонетична ясність, лексична науковість і точність); висока культура мови (фонетична ясність, лексична науковість і точність); висока культура мови.

4. Індивідуально-психологічні характеристики: високий рівень соціальної перцепції та самопізнання; високий інтелектуальний і пізнавальний інтерес та допитливість, зацікавленість у розвитку потенціалу учнів і потреба в педагогічній діяльності з ними; позитивна "Я-концепція", високий рівень прагнень; емоційна стійкість, витримка та самоконтроль; саморегуляція, самостійність та оперативність у розв'язанні життєвих завдань; твердість характеру.

5. Професійно-педагогічні здібності: адекватне сприйняття студента та безумовне прийняття його як особистості; педагогічний оптимізм; проектування цілей навчання та прогнозування шляхів професійного розвитку майбутнього фахівця; проектування методичних підходів та вміння прогнозувати можливі результати; організаторські та комунікативні здібності; духовно-виховний вплив на академічну групу та особистість студента, організація розвивальної взаємодії; організаторські та комунікативні здібності [10].

Зазначимо, що виокремлення особливостей педагогічної діяльності викладача вищої школи сприяє розв'язанню важливої суспільної потреби щодо спеціальної якісної підготовки висококваліфікованих педагогічних кадрів.

На базі вище викладеного аналізу можемо визначити організаційні здібності майбутнього викладача вищої школи як професійно-педагогічну здібність особистості, яка характеризує його вміння ефективно організувати спільну педагогічну роботу зі студентами у вищій школі, розподілити між ними конкретні завдання й забезпечити їх належне виконання. Формування

організаційних здібностей майбутнього викладача під час професійної підготовки здійснюється в таких сферах: мотиваційно-ціннісній, організаційно-діяльнісній, когнітивній.

Таким чином, сформовані організаційні здібності майбутнього педагога вищої школи є необхідним компонентом професійної діяльності викладача, запорукою досягнення успіху в майбутній педагогічній праці.

## 1.2 Особовості формування організаційних здібностей в студентському

### середовищі

Підвищений інтерес до проблем формування організаторських здібностей у студентів вищих навчальних закладів зумовлений стрімкими змінами в усіх сферах сучасного суспільства: економіці, політиці, науці, освіті тощо. Це визначає серйозну увагу багатьох вітчизняних і зарубіжних педагогів і психологів до формування особистісних здібностей майбутніх спеціалістів, у тому числі й організаторських. Вивчаються найсприятливіші ситуації та умови для прояву організаторських здібностей, створюються методики формування організаторських здібностей, як складової особистісного потенціалу студентів.

Група не існує без організатора, його висуває колектив. Тому саме команда є сприятливим середовищем для формування організаторських навичок, які є основою управління колективом. Дослідження науковців-психологів довели, що в більш розвинених групах, розвиток організаційних здібностей відбувається найбільш ефективно. У високорозвинених колективах формування організаційних здібностей особистості, а отже і формування особистості в цілому, відбуваються набагато швидше і ефективніше, завдяки діяльності організаторів, які здатні адекватно відображати особливості групи і етапи її розвитку, стимулювати і заохочувати лідерство серед членів колективу [6].

На формування організаційних здібностей у студентів, зокрема майбутніх викладачів вищої школи, великий вплив має навчальна група. У період студентства людина стикається з різними представниками молодіжного співтовариства, яке є неоднорідним і відрізняється в інтелектуальному та

культурному плані. Деякі студенти, демонструючи найкращі взірці своєї поведінки, моральності та інтелекту, сприяють формуванню та подальшому розвитку особистісно значущих якостей, зокрема організаторських здібностей, показуючи на власному прикладі необхідність бути активним, ініціативним, самостійним, відповідальним.

Інші представники студентської спільноти з негативними поглядами та принципами можуть чинити негативний вплив на рівень формування та розвитку особистісно-значущих якостей, а отже, і на формування організаторських здібностей у своїх товаришів. Для того щоб запобігти поширенню негативних

тенденцій, що заважають поступальному формуванню особистісно-значущих якостей і розвитку організаторських здібностей, процес входження індивіда до студентського співтовариства має контролюватися й спрямовуватися викладацьким складом. Безумовно, успішність впливу студентської спільноти на

процес формування особистісно значущих якостей індивіда визначається сукупністю його індивідуально-психологічних особливостей. Конфлікти неминучі в колективі, який нехтує особистісною своєрідністю студента, не враховує психологічної складової особистості. Атмосфера нерозуміння і відкидання негативно впливає на особистість, яка відчуває дисгармонію у

стосунках з однолітками, не знаходить умов для свого творчого зростання, не зустрічає довіри, підтримки і допомоги в реалізації особистих планів. У цьому разі колектив не може справити позитивного впливу на формування та розвиток особистісно значущих якостей і формування організаторських навичок, пригнічуючи активність, ініціативу і прагнення особистості до самовираження.

У результаті студент, який має достатній особистісний потенціал, не має можливості його реалізувати, а отже, не може впливати на формування особистісно значущих якостей і розвиток організаторських здібностей в інших студентів і передавати їм зразки організаторської поведінки. Найчастіше це може

відбуватися тому, що студент, який бажає стати організатором у групі та володіє всіма необхідними для цього якостями, не є носієм тих цінностей, які прийняті в групі. Дослідження в галузі психології засвідчили, що якщо в групі є людина з

відповідною соціально-психологічною установкою на дію, але її норми і цінності не збігаються з нормами і цінностями членів групи, то її не оберуть організатором групи [6].

Слід зазначити, що для успішного психолого-педагогічного впливу навчального колективу на особистість студента, зокрема майбутнього викладача вищої школи, необхідно створити сприятливі умови для прояву індивідуальних творчих особливостей членів колективу. Це можливо тоді, коли члени групи авторитетні для особистості, коли задовольняються потреби організатора в групі, а колективні та особисті інтереси окремого студента збігаються або не суперечать один одному.

Дослідники визначають, що розвиток особистості в колективі, формування і розвиток її особистісно-значущих якостей залежать від змісту діяльності, до якої залучений колектив, і від способів організації цієї діяльності. Саме в діяльності проявляє себе керівник [11; 12].

Ми повністю поділяємо цю думку. Діяльність студента у вищій школі різноманітна. Вона включає в себе навчальну, науково-дослідницьку та пізнавальну діяльність, але всі види діяльності мають супроводжуватися організаторською діяльністю майбутніх фахівців. У нашому дослідженні ми обрали організаторську діяльність майбутніх викладачів вищої школи як найбільш ефективну для досягнення успіху в професійній діяльності.

Залучення до організаційної діяльності спрямоване на формування та розвиток системи особистісно-значущих якостей і формування організаційних умінь у більшості студентів, зокрема й у тих, чиї організаторські вміння недостатньо виражені. Організаторська діяльність вимагає від них активності, ініціативності, вміння впливати на людей, домагатися їхньої прихильності й підтримки, і водночас поважати їхні бажання, інтереси, прагнути зрозуміти й прийняти їхню точку зору. Ми вважаємо, що чим різноманітніші зв'язки особистості з колективом, тим інтенсивніше розвиваються і особистість, і колектив, впливаючи один на одного. У контексті формування та розвитку особистісно-значущих якостей і формування організаторських умінь у студентів,

майбутніх педагогів вищої школи, найважливішим у цьому взаємовпливі є те, що, впливаючи на інших членів колективу, сам студент змінюється і формується в системі своїх способів мислення і поведінки. На думку О. Романовської, організаторські здібності – це якість особистості, що характеризує її здатність ефективно організовувати спільну роботу людей, розподіляти між ними конкретні завдання і забезпечувати їх належне виконання [13].

Організаційні здібності проявляються тільки в діяльності, тому організаторська діяльність студентів є найефективнішим способом просування людини до ролі організатора. Залучення до організаційної діяльності має сприяти формуванню та розвитку тією чи іншою мірою організаторської особистісної позиції студента, зокрема й тих студентів, у яких організаторські здібності виражені недостатньо. Організаційна діяльність студентів вимагає від них активності, ініціативності, уміння впливати на людей, домагатися їхньої прихильності та підтримки і водночас поважати їхні бажання, інтереси, прагнути зрозуміти і прийняти їхню точку зору.

Дослідниця С. Мальована вважає, що діяльність організатора містить у собі комунікабельність, практичний розум, здатність заражати й активізувати інших, критичність, тактовність, ініціативність, вимогливість до себе та інших, наполегливість. Людина з організаторськими здібностями має потребу в організаторській діяльності, вирізняється орієнтацією в складних ситуаціях, наполегливістю у розв'язанні питань, прагне керувати групою або організувати справу. Водночас С. Мальована наводить поведінковий показник, що характеризує організаторську активність людини [14, с. 16]. Ми цілком згодні з певною характеристикою організаторських здібностей та визначенням поведінкового показника організаторських здібностей, бо справді студент із високим рівнем організаторських здібностей вирізняється прагненням керувати групою, організовувати справу; уміє віддавати розпорядження та розподіляти обов'язки; активний та готовий активізувати інших; бачить спільну кінцеву мету та шляхи її досягнення.

Організаційні здібності є необхідною складовою професійно-особистісного потенціалу майбутніх фахівців. Найбільшого прояву організаційні здібності набувають у лідерів студентської групи.

Науковці визначають, що формальний лідер студентської групи виконує чотири основні функції:

- управлінську;
- функцію контролю;
- інформаційну;
- психологічну.

Функція управління зводиться до оперативного керівництва студентською групою в повсякденному житті.

Функція контролю забезпечується підтримкою субординації в групі, а також інформуванням керівництва закладів вищої освіти (ЗВО) про поточний стан групи.

Координація відносин «студент – керівництво ЗВО» і «керівництво ЗВО – студент», а також інформування студентів про події, заходи, формальні вказівки керівництва ЗВО є складовими інформаційної функції.

Психологічна функція полягає у підтримці сприятливого психологічного клімату всередині студентської групи, і орієнтована саме на організаторські здібності формального лідера студентської групи. Не всі, хто користується в групі найбільшою симпатією, можуть дійсно стати лідером, тому що може не бути значимого зв'язку між тими, хто викликає загальну симпатію, і тими, хто володіє яскравими організаторськими здібностями [15].

Говорячи про зміст діяльності організатора, науковці звертають головну увагу на його наступні функції:

- адміністративну;
- стратегічну;
- експертно-консультативну;
- комунікативно-регулюючу;
- функцію представництва групи в зовнішньому середовищі;

- дисциплінарну;
- виховну; психотерапевтичну [15].

На думку Д. Маєрса є 14 функцій організатора групи: координування діяльності групи, арбітраж і контроль внутрішніх зв'язків і комунікацій, санкції і заохочення та ін. [16].

Групи студентів мають не тільки загальні для будь-якої групи соціально-психологічні риси, але і володіють специфічними ознаками, які обумовлені особливостями конкретних задач ЗВО, характером повсякденної діяльності студентів. Дослідники виділяють наступні ознаки:

- навчальні групи в ЗВО характеризуються однорідністю вікового складу;
- злиттям в єдиний процес навчання і виховання;
- порівняно високим ступенем самоврядування;
- інтенсивністю спілкування;
- наявністю досить чіткої регламентації відносин;

– наявністю функціональної залежності членів групи, що визначаються системою субординації відносин.

Структура міжособистісних відносин у навчальних групах ЗВО характеризується нерівномірністю кількісного складу статусних категорій і динамічністю, що дає можливість її оптимізації шляхом цілеспрямованих педагогічних впливів

Групи студентів мають не тільки соціально-психологічні особливості, загальні для будь-якої групи, а й володіють специфічними характеристиками, що визначаються конкретними завданнями вишу і характером повсякденної діяльності студентів. Дослідники виокремлюють такі особливості:

- навчальні групи у вишах характеризуються однорідністю вікового складу;
- злиття в єдиний процес навчання і виховання;
- відносно високий ступінь самоврядування;
- інтенсивність спілкування;
- наявність досить чіткої регламентації відносин;



– наявність функціональної залежності членів групи, що визначається системою субординації відносин.

Структура міжособистісних стосунків у студентських групах характеризується нерівномірністю кількісного складу статусних категорій і динамічністю, що дає змогу оптимізувати її шляхом цілеспрямованих педагогічних впливів [17].

Всі ці ознаки дозволяють виділити особливі організаційні сфери у формальній студентській групі, що дають можливість найбільш цілісно і послідовно визначити суть формального лідерства в студентській групі.

Збереження лідерської позиції обумовлено не тільки довірою керівництва, але й ефективністю вкладу кожного члена групи в вирішення групових завдань.

Виходячи з різноманітних типів групової активності, цей вклад диференційно розглянули Р. Бейлз і Ф.Слейтер (теорія лідерства як способу групової диференціації), що дозволило вичленити як мінімум дві великі сфери:

– сфера інструментальної активності групи, безпосередньо пов'язана з вирішенням групового завдання;

– сфера емоційної активності групи, яка має дуже істотний, але певною мірою непрямий стосунок до вирішення.

Історично склалося так, що відповідно до цих сфер розглядаються дві організаційні ролі: інструментальний (діловий) лідер і експресивний (емоційний) лідер. Виходячи зі специфіки досліджуваної групи, ми можемо визначити

взаємозв'язок між цими сферами. А специфіка така: перед студентською групою дуже рідко ставлять цілі, що вимагають спільного розв'язання проблеми, оскільки освітній процес орієнтований на окремого студента. Тому взаємини в царині емоційної активності групи мають особливе значення, адже експресивний лідер орієнтований не на конкретну мету, а на створення умов для її досягнення.

Особливістю даного феномена є емоційний характер діяльності цього лідера [18].

Таким чином, можемо зазначити як особливість ролі організатора у студентській групі її подвійний характер стихійного лідера та формального

керівника. Ще одною особливістю організатора у студентської групі є емоційний характер його діяльності. У нашому дослідженні ми розглянемо організаційні здібності як необхідний аспект професійно-значущих якостей майбутнього викладача вищої школи.

У 2014 році було організовано та проведено пілотажний експеримент із вивчення організаторських здібностей майбутніх викладачів вищої школи Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (НТУ «ХПІ»). У дослідженні використовували анкету, проведenu за трьома напрямками: організаторські здібності, що сприяють успіху в роботі; організаторські здібності, що визначають успішність сучасного керівника; організаторські здібності випускника НТУ «ХПІ», які є найбільш важливими для респондентів у майбутньому. Експеримент проводився під час освітнього процесу на аудиторних заняттях з «Педагогіки вищої школи» у грудні 2014 року.

Результати опитування показали, що в групі 20% респондентів вважають, що організаторські здібності найнеобхідніші для успіху в роботі; аспіранти також визначили цю якість як необхідну в роботі сучасного лідера (20%), і ніхто з респондентів не визначив цю якість як найбільш важливу для себе в майбутньому. Також 20% респондентів визначили лідерство як уміння

організувати взаємодію між людьми так, щоб кожен із них розумів, як досягти поставленої лідером мети. 34% респондентів оцінили рівень реалізації своїх організаторських здібностей під час навчання як високий, а 13% визнали рівень реалізації своїх організаторських здібностей низьким. Ці дані підтверджують необхідність розвитку організаторських здібностей. Для підтвердження результатів опитування було проведено тест КОЗ-2. Обробка даних опитування показала, що 20% респондентів мають високий рівень організаторських здібностей; 40% – середній і 40% – низький рівень організаторських здібностей.

Різниця між заявленим респондентами та фактичним рівнем організаційних навичок дає змогу зробити висновок про необхідність розвитку організаційних навичок у майбутніх фахівців під час освітнього процесу [19].

Варто зазначити, що дослідження організаційних навичок серед студентів цього закладу вищої освіти проводилися й раніше. Так, у статті Т. Гури були представлені результати експерименту, проведеного серед студентів 4 курсу НТУ «ХП» з метою вивчення організаційних навичок. У дослідженні взяли участь 120 респондентів. Для проведення експерименту було використано методику виявлення організаційних навичок (КОЗ-1), що включає 40 запитань. Проведене дослідження дало змогу скласти шкалу організаторських здібностей студентів, аналізуючи яку, автор визначив, що серед студентів переважає низький і середній рівень розвитку організаторських здібностей – 78 %. Це свідчить про те, що прояв ініціативи в соціальній діяльності та самостійному ухваленні рішень недостатній, він знижений. Автор підкреслює, що організаторські здібності студентів виявлено, отже, є потенціал для їхнього подальшого розвитку і необхідна систематична робота з формування та розвитку цих здібностей у студентів [20].

Часовий інтервал між цими двома експериментами становить 7 років, але результати ідентичні та свідчать про низький рівень сформованості організаторських умінь у майбутніх фахівців. З огляду на результати дослідження щодо формування організаторських умінь у майбутніх фахівців, зокрема у майбутніх викладачів вищої школи, ми пропонуємо створити певні умови в освітньому процесі для формування організаційних умінь, зокрема й у НУБІП України.

Таким чином, організаторські здібності є необхідним компонентом особистісно-значущих якостей майбутніх спеціалістів, зокрема, майбутніх викладачів вищої школи, проте ці здібності розвинені недостатньо: лише 20% випускників мають високий рівень організаторських здібностей. Необхідно продовжити розробку методів і технологій формування організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи в процесі їхньої професійної підготовки.

### 1.3 Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання

У науково-педагогічній літературі існує чимало точок зору на визначення педагогічних умов, реалізація яких у вищій школі має посприяти підвищенню ефективності підготовки кваліфікованих фахівців. На переконання українських педагогів і психологів, педагогічні умови являють собою якісну характеристику освітнього середовища, що відображає сукупність об'єктивних можливостей та обставин педагогічного процесу, які забезпечують його продуктивність (І. Бех, С. Гончаренко, Р. Гуревич, І. Зязюн, О. Кокун, Н. Ницало, О. Пехота, О. Пономарьов, О. Романовський, С. Сисоева та ін.).

Проблема наукового обґрунтування педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами інтерактивного навчання у процесі професійної підготовки нині є досить актуальною. Визначення педагогічних умов вимагає врахування особливостей освітньої діяльності ЗВО, сутності й змісту професійної підготовки майбутніх педагогів вищої школи, аналізу, усвідомлення й осмислення чинників, що детермінують успішність формування такого важливого професійного утворення як організаційні здібності. Доцільним є також аналіз вихідних для формулювання педагогічних умов понять «умова», «педагогічна умова». Термін «умова» в довідникових джерелах тлумачиться як необхідна обставина, що уможливує здійснення, створення, утворення чого-небудь або сприяє чомусь [21]; сукупність явищ зовнішнього чи внутрішнього середовища, що ймовірно впливає на розвиток конкретного психічного явища, яке опосередковується активністю особистості, групи людей; сукупність зовнішніх і внутрішніх причин, які впливають на процес розвитку, його динаміку і результати [22].

Термін «педагогічні умови» в енциклопедичних і довідкових джерелах використовується для позначення сукупності процесів, відносин, необхідних для виникнення й існування певного об'єкта або обставин процесу навчання, що є результатом добору, проєктування й адаптації елементів, змісту, методів, засобів

навчання для досягнення поставлених завдань [23]; обставин, від яких залежить і протікає цілісний продуктивний педагогічний процес опосередкованої професійної підготовки фахівців [24, с. 243].

З огляду на необхідність обґрунтування педагогічних умов в форматі нашого дослідження, цілком слушно буде навести визначення, запропоноване О. Пехотою, яка визначила педагогічні умови як систему певних методів, форм, реальних ситуацій та матеріальних умов, що об'єктивно сталися або суб'єктивно створені та сприяють досягненню чітко сформульованої педагогічної мети [25].

Проведений аналіз дав можливість прийняти в нашому дослідженні термін «педагогічні умови» як об'єктивні можливості змісту, форм, методів навчання у ЗВО, спрямовані на вирішення визначених завдань, розвиток професійно-особистісного потенціалу і компетенцій майбутніх педагогів вищої школи, які сприяють формуванню у них організаційних здібностей саме інтерактивними засобами навчання та прояву організаційних умінь в професійній діяльності.

Для успішного формування організаційних здібностей та розвитку організаційних навичок засобами інтерактивного навчання у майбутніх педагогів вищої школи у процесі професійної підготовки нами було визначено й обґрунтовано такі педагогічні умови:

1) Залучення майбутніх педагогів вищої школи у практичну самостійну діяльність з використанням інтерактивних засобів, яка передбачає застосування організаційних та рефлексивних умінь та зумовлює прояв організаційних здібностей;

2) Моделювання професійно-орієнтованих завдань з використанням інтерактивних засобів навчання, що вимагають від майбутніх педагогів вищої школи, прояву організаційних здібностей у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії;

3) Формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до розвитку організаційних здібностей інтерактивними засобами навчання під час аудиторних занять.

Визначаючи першу педагогічну умову, ми виходили з думки про те, що ефективне формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи має опиратися на залучення майбутніх викладачів у різні види практичної самостійної діяльності перш за все за допомогою інтерактивних методів діяльності, яка передбачає застосування організаційних та рефлексивних умінь та зумовлює прояв організаційних здібностей.

На наш погляд, саме самостійна діяльність, здійснювана в освітньому процесі: аудиторна та позааудиторна робота вищу, підвищує здатність до пошуку й освоєння нової інформації, забезпечує формування організаційних здібностей, сприяє мобільній зміні форм і методів діяльності, допомагає сформувати готовність до інновацій у професійній діяльності, підвищує загальну якість роботи, формує організаторські та рефлексивні вміння. Але найголовніше, що самостійна робота є ефективним механізмом формування організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи в процесі їхньої професійної підготовки.

Практична самостійна робота з колективом людей, зокрема зі студентами своєї групи, курсу тощо, дає змогу майбутнім викладачам вищої школи розвивати організаторські вміння та рефлексивні навички в педагогічній діяльності. Ця робота також стимулює творчий підхід студентів до розв'язання навчально-професійних завдань і підвищує їхнє усвідомлення важливості сформованих організаторських умінь і розвинутих рефлексивних навичок для розв'язання складних професійних педагогічних завдань. Самостійна робота, що виконується в рамках заходів з використанням інтерактивних форм і методів, також створює унікальні умови для прояву ініціативи та дає змогу студентам продемонструвати власний підхід до розв'язання проблем, що найорганічніше відповідає їхній особистості та сприяє самопізнанню.

Разом з тим, ми вважаємо, що для формування організаторських здібностей майбутніх викладачів вищої школи особливе значення матиме самостійна робота, пов'язана з майбутньою професійною педагогічною діяльністю, діловим

спілкуванням, організацією будь-якої діяльності з використанням різних інтерактивних засобів.

Важливість самостійної роботи для загального освітнього процесу підкреслювали класики педагогіки: Я. Коменський, Ж.-Ж. Руссо,

В. Сухомлинський, К. Ушинський та ін. Підтримують цю тенденцію і сучасні

науковці-педагоги: В. Буряк, О. Дубасенюк, М. Солдатенко та ін. Дослідники

вбачають у самостійній роботі найвищий прояв навчальної діяльності [26, 27;

28]. Водночас у наукових колах і досі точаться дискусії не лише щодо форм і

видів самостійної роботи, а й щодо суті самого поняття.

Аналіз наявних підходів до визначення самостійної роботи дав нам змогу встановити, що найчастіше самостійна робота визначається як:

– засіб організації систематичної пізнавальної діяльності учнів

– форма набуття знань

– засіб розвитку творчих здібностей студентів [29];

– форма управління навчальною діяльністю учнів, що стимулює розвиток ціннісного ставлення до знань, що здобуваються [30];

– засіб набуття навичок і вмінь самоосвіти [31];

– форма контролю та самоконтролю в освітньому процесі навчального

закладу

– унікальний педагогічний метод, що забезпечує формування потреби майбутнього фахівця в самоосвіті

– найефективніший метод навчання, що дає змогу студентам закріпити

отримані теоретичні знання, уміння та навички [32];

– така система організації педагогічних умов, яка може забезпечити якісне управління освітньою діяльністю.

Кожне з цих визначень має свої переваги і відображає різні аспекти багатоаспектного поняття самостійної роботи. На наш погляд, доцільно

визначити самостійну роботу як систему методів і засобів виховного впливу на студента, що здійснюється в аудиторній та позааудиторній діяльності з метою

розвитку навичок самомотивації, самоконтролю, самоосвіти та самооцінки

вміння, під час якої здобуваються організаторські вміння, рефлексійні вміння, остаточно опановуються чи відпрацьовуються на практиці теоретичні знання щодо функцій, форм, засобів, видів організаторської діяльності викладача вищої школи, здобуті в процесі навчання у вищих освітніх закладах.

Другою педагогічною умовою формування організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи є моделювання професійно орієнтованих завдань з використанням інтерактивних засобів навчання, які вимагають від майбутніх педагогів вищої школи прояву організаторських умінь у ситуаціях діалогової та групової взаємодії.

Формування організаторських умінь у майбутніх викладачів вищої школи можливе тільки тоді, коли освітній процес у виші ставить студентів в умови, що наближені до умов їхньої майбутньої практичної педагогічної діяльності, що можливе за використання методів моделювання професійно-орієнтованих завдань. І. Дичківська справедливо зазначає: «навчання праці спрямовано на формування здатності ефективно оволодівати професійними навичками, вміння знаходити вихід у непередбачуваних виробничих ситуаціях, співпрацювати в колективі, співвідносити себе з конкретними професійними ролями та ефективно їх виконувати» [33, с. 4-5].

Сучасні науковці та педагоги (Ж. Богдан, І. Зязюн, В. Каплінський, Н. Кузьміна, В. Семиченко, Т. Солодовник, О. Столяренко, О. Столяренко) називають моделювання найефективнішим методом занурення майбутніх фахівців в умови реальної професійної діяльності [34; 35; 36; 37; 38; 39].

Дослідники зазначають, що включення моделювання в освітній процес у виші допомагає побудувати «міст» між теоретичними знаннями та навичками, які використовуватимуться майбутніми фахівцями у професійній діяльності. На нашу думку, моделювання професійних ситуацій за допомогою інтерактивних засобів навчання розвиває у студентів організаторські здібності, навички діалогової та групової взаємодії, підвищує рівень організаторських здібностей майбутніх викладачів вищої школи. Крім того, моделювання значно підвищує рівень активності студентів, підготвуючи їх до пошуку нестандартних



розв'язань професійних педагогічних ситуацій за допомогою організаційних умінь і навичок.

Багато вчених зазначають, що впровадження в освітній процес вищу такої форми навчання, як моделювання, сприяє розвитку у студентів трьох видів активності:

1) активність відтворення (виражається в спрямованості студента на розуміння суті процесів, запам'ятовування, відтворення знань, оволодіння вміннями за запропонованою моделлю);

2) активність інтерпретації (виражається в прагненні студента оволодіти сенсом навчального матеріалу; встановленні зв'язків між знаннями, здобутими під час вивчення предметів різного спрямування; опануванні способів розв'язання задач у нестандартних умовах);

3) творча активність (виражається в прагненні до самостійного пошуку незвичних способів розв'язання проблемної ситуації; активізації творчих інтересів студента) [40].

У перекладі з латинської мови слово «modulus» («модель») буквально означає «зразок, норма, міра». Слід констатувати, що сьогодні це поняття не має єдиного тлумачення. Аналіз психолого-педагогічних досліджень дав нам змогу

виокремити такі трактування поняття "модель": це певний тип штучно створеної структури; це зразок для копіювання та наслідування; це уявлення про реальний об'єкт, що відображає його основні властивості та ознаки.

З погляду філософської думки, модель розуміють як уявну або реалізовану матеріальну систему, яка відтворює об'єкт вивчення в такий спосіб, що її вивчення дає змогу краще зрозуміти цей об'єкт, формуючи у свідомості учнів «поняття-уявлення, поняття-пізнання і поняття-репродукцію» [41].

У педагогіці поняття «моделювання» розглядається в різних сенсах. Моделювання в найширшому сенсі розуміється як загальний аспект когнітивного процесу. При цьому враховується той факт, що пізнання будь-якого явища або процесу можливе тільки при побудові уявної когнітивної моделі. У цьому контексті моделювання – це досягнення нового [42]. На наш погляд, це

визначення моделювання потребує уточнення. Правильніше визначати моделювання як процес пізнання, в якому реальне явище або об'єкт дійсності відтворюється в іншому штучно створеному об'єкті або явищі.

З погляду педагогічних завдань доцільно сказати, що модель – це штучно створена вчителем система, яка відтворює елементи, параметри, властивості та компоненти реального об'єкта, що відкриває нові можливості для вивчення цього об'єкта учнями.

У педагогіці об'єктами моделювання можуть бути діяльність, поведінка, спілкування і навіть сама особистість. Модель дає вчителю унікальну можливість створити штучний об'єкт, який може надати учням інформацію про реальний об'єкт [42]. Моделювання проблемних ситуацій у педагогіці може дати змогу майбутнім викладачам вищої школи поставити себе на місце реального викладача, оцінити власні здібності у розв'язанні проблемних ситуацій і продемонструвати свої організаторські здібності.

О. Власенко зазначає, що заміна реального об'єкта на інтуїтивний можлива тільки за наявності аналогій і відповідності між створеною моделлю та реальністю, «модель виконує свою роль тільки тоді, коли чітко визначено ступінь її відповідності об'єкту. Вивчаючи модель, аналогічну досліджуваному об'єкту реальності, ми отримуємо нові знання про цей об'єкт» [43, с. 90]. Ми підтримуємо це твердження, оскільки неправильне відтворення моделі може призвести до спотвореного уявлення у студентів про специфіку майбутньої професійної педагогічної діяльності.

Підсумовуючи, можна виокремити умови ефективного моделювання професійно-орієнтованих ситуацій:

1. моделювання професійно орієнтованих ситуацій має здійснюватися з використанням активних методів навчання (групові вправи, розбір конкретних ситуацій, рольові ігри);

2. професійно орієнтована модель має містити елементи проблеми, розв'язання якої потребує активізації адаптивних навичок і вмінь та прояву лідерських якостей.

3. моделювання має здійснюватися таким чином, щоб студенти почувалися вільно в комунікативному досвіді розв'язання проблемних ситуацій у вищій освіті;

4. викладач має створити умови для вільного прояву студентами своїх організаторських здібностей, своїх думок, почуттів і переживань, вербальних і невербальних комунікативних навичок, що супроводжуватимуть процес розв'язання проблемної ситуації у вищій.

Розуміння важливості практичного розвитку організаційних умінь у майбутніх викладачів вищої школи привело нас до використання інтерактивних форм навчальної роботи, що передбачають активну взаємодію студентів у процесі моделювання й демонстрації своїх організаційних здібностей.

В. Ягоднікова зазначає, що такі форми роботи дають змогу не тільки розвинути розуміння суті проблеми, а й активізувати її емоційне сприйняття [44].

Третьою педагогічною умовою є формування у майбутніх педагогів ціннісного ставлення до розвитку організаторських умінь за допомогою інтерактивних засобів навчання під час аудиторних занять.

В. Сорочинська підкреслює, що самої лише інформованості студентів недостатньо для зміни їхньої поведінки та особистісних установок [45].

Усвідомлення важливості формування організаційних здібностей для професійного та особистісного успіху майбутнього педагога вищої школи є однією з основних умов формування організаційних навичок. У таких випадках очевидно, що тільки інтерактивні засоби навчання можуть мати сприятливий вплив на особистість майбутнього викладача вищої школи. На думку І. Бега, саме освітній процес, орієнтований на особистість майбутнього фахівця, створює найбільш сприятливі умови для засвоєння ідеалів та цінностей [46]. Тому надзвичайно важливо залучати студентів до формування організаційних здібностей на заняттях, де особливу увагу слід приділяти використанню інтерактивних форм і методів.

Науковці зазначають, що якщо навчання – це процес розвитку знань своєї та операційної сфери особистості, освіта – це цілеспрямований розвиток

мотиваційно-ціннісної сфери особистості [47]. Саме мотиваційно-ціннісний компонент є найбільш важливим для стимулювання майбутніх викладачів вищої школи до розвитку організаторських здібностей. Допоки майбутній викладач вищої школи не усвідомлює, чому він має бути зорієнтований на формування організаторських умінь, яку цінність це має для нього, його розвиток у цьому напрямі буде неефективним. Мотиваційно-ціннісний компонент виступає як інтегративний елемент, що забезпечує роботу всіх інших компонентів майбутнього викладача вищої школи на успіх.

К. Ушинський підкреслював, що освіта має бути спрямована на ідейні, моральні та інтелектуальні прагнення людини [48]. Для того щоб створити у майбутнього викладача вищої школи бажання формувати організаторські здібності, було вирішено сформувати ціннісне ставлення до цього професійно-особистісного вміння викладача за допомогою інтерактивних засобів навчання в аудиторії.

Аналізуючи процес розвитку майбутніх фахівців у вищій школі, Г. Васянович зазначає, що освіта сприяє формуванню не лише духовності особистості, а й відповідальності та самостійності [49], що, на наш погляд, є надзвичайно важливим для забезпечення послідовності та стабільності процесу формування організаційних здібностей у ході професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи.

Під час реалізації третьої педагогічної умови ми також керувалися ідеєю орієнтації на особистість студента в процесі навчання. Успішність навчання з використанням інтерактивних засобів, що виражається у значущих ціннісних та особистісних змінах суб'єкта освіти, багато в чому залежить від готовності викладача вищої школи визнати унікальність і неповторність особистості, на яку спрямовано педагогічний вплив. О. Коломієць вказує на важливість студентоцентрованого підходу в освітньому процесі: «У діяльності сучасного викладача педагогічного вишу має переважати студентоцентричний підхід до навчання та виховання особистісного розвитку, який передбачає використання технологій і методів навчання, що сприяють співпраці. Головною особливістю

такої стратегії є здатність визнати студента як самодостатню особистість, що прагне досягти кращого рівня життя шляхом успішної діяльності, заслуговує на повагу і розраховує на допомогу та підтримку в процесі здобуття вищої освіти» [50, с. 47]. Почуття поваги та віри в особистість майбутнього педагога вищої

школи з боку викладачів сприятиме формуванню ціннішого ставлення майбутнього педагога як до самого себе, так і до предмета навчання.

М. Прадівлянний зазначає, що при організації особистісно-орієнтованого підходу важливо звернути увагу на зміну стосунків між викладачем і студентом.

Такі стосунки мають трансформуватися з експертно-оціночних у партнерські [51].

При формуванні ціннісного ставлення до розвитку організаційних здібностей в аудиторній роботі за допомогою інтерактивних методів навчання найбільш важливими є такі напрями:

1) усвідомлення майбутнім педагогом вищої школи значення сформованості організаційних здібностей для гармонійної соціальної взаємодії у процесі реалізації професійно-педагогічних завдань;

2) розвиток ціннісного ставлення до групових інтересів у професійно-педагогічній сфері;

3) розуміння майбутнім педагогом вищої школи можливостей, що відкривають сформовані організаційні здібності в становленні його педагогічної кар'єри та професійної успішності;

4) виникнення у майбутнього педагога вищої школи спрямованості на досягнення успіху, позитивного ставлення та вмотивованості до формування організаційних здібностей.

Під час реалізації третьої педагогічної умови, використовуючи інтерактивні засоби навчання, ми поєднували індивідуальні та групові форми навчання в роботі з майбутніми педагогами вищої школи. Індивідуальні форми роботи сприяли усвідомленню власних цінностей, розумінню важливості сформованих організаційних здібностей для особистого та професійного життя. Групові форми роботи давали можливість майбутнім викладачам вищої школи

усвідомити унікальний вплив прояву організаційних здібностей на соціальне життя та їх місце в ньому.

Широке використання інтерактивних засобів навчання при реалізації третьої педагогічної вимоги дозволяє суттєво вплинути на мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх викладачів вищої школи, адже вони дозволяють перевести знання та вміння з зовнішнього (діяльнісного) у внутрішній (мисленнєвий, ціннісний, рефлексивний) світ особистості, що, на нашу думку, сприятиме формуванню організаційних здібностей.

Таким чином, обґрунтовані та розроблені педагогічні умови зумовлюють зміст, форми і методи освіти та повинні застосовуватися протягом всієї професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи.

Використовуючи інтерактивні засоби навчання під час реалізації третьої педагогічної умови, ми поєднували індивідуальні та групові форми навчання під час роботи з майбутніми викладачами вищої школи. Індивідуальні форми роботи сприяли усвідомленню власних цінностей, розумінню важливості організаторських навичок, що формуються для особистого та професійного життя. Групова робота дала змогу майбутнім викладачам вищої школи усвідомити унікальний вплив організаційних здібностей на соціальне життя та своє місце в ньому.

Широке використання інтерактивних засобів навчання під час реалізації третьої педагогічної вимоги може суттєво вплинути на мотиваційно-ціннісну сферу майбутніх викладачів вищої школи, адже дає змогу перенести знання й уміння із зовнішнього (діяльнісного) світу особистості у внутрішній (розумовий, ціннісний, рефлексивний) світ, що, на наш погляд, сприятиме формуванню організаторських умінь.

Таким чином, обґрунтовані та розроблені педагогічні умови визначають зміст, форми і методи освіти та мають реалізовуватися протягом усієї професійної підготовки майбутніх викладачів вищої школи.

**Висновки до першого розділу.**

Зроблено аналіз науково-педагогічної літератури за темою дослідження. Визначено організаційні здібності майбутнього педагога вищої школи.

Виявлено, що організаційні здібності є необхідною складовою педагогічної діяльності майбутнього педагога вищої школи.

Визначено особливості формування організаційних здібностей в студентському середовищі, що обумовлюються тим, що вони формуються перш за все одночасно у двох сферах: інструментальній та емоційній. Виявлено, що

найбільш ефективно ці здібності розвиваються в навчальній групі, виокремлено

ознаки студентського середовища.

Визначено та теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи засобами

інтерактивного навчання. Зазначено, що саме засоби інтерактивного навчання є

найбільш ефективним механізмом розвитку організаційних здібностей як

особистісно-значущої якості майбутнього викладача вищої школи.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## РОЗДІЛ 2. РЕАЛІЗАЦІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ ЗАСОБАМИ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ

### 2.1 Залучення майбутніх педагогів вищої школи у практичну самостійну діяльність з використанням інтерактивних засобів для прояву організаційних здібностей

Першою педагогічною умовою формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи під час професійної підготовки в рамках нашого дослідження стало залучення майбутніх викладачів у різні види практичної самостійної діяльності з використанням інтерактивних засобів, яка передбачає застосування організаційних умінь та зумовлює прояв організаційних здібностей.

Як до самостійної діяльності, що здійснювалась у межах аудиторної та поза аудиторної роботи було вирішено залучити майбутніх педагогів вищої школи до самостійної діяльності за вибором респондентів. Вибірка експерименту складала 42 студента. Формуючий етап експерименту проводився на базі Національного університету біоресурсів і природокористування України протягом 2022-2023 року. В формуючому етапі експерименту взяли участь 21 майбутній педагог, ця група отримала назву – експериментальна. В дослідженні приймали участь студенти, що навчаються на денній формі навчання Гуманітарно-педагогічного факультету кафедри Педагогіки, спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки», навчальних груп ПВШІ-22001м та ІКТО-22001м.

На етапі постановки завдання студентам було прочитано лекцію-презентацію про можливості формування організаційних здібностей під час самостійної діяльності майбутніх педагогів вищої школи. Під час презентації були висвітлені такі питання:

1. Сутність організаційних здібностей педагога вищої школи.
2. Педагогічні стилі у вищій школі та їх характеристики.



3. Організаційні прийоми в професійній діяльності викладача вищої школи.

4. Організаційні навички та їх роль в професійній діяльності викладача закладу вищої освіти.

6. Здійснення організаційного впливу як необхідне вміння педагога вищої школи.

Мета цього етапу – викликати початковий інтерес і змусити майбутніх викладачів вищої школи замислитися над проявом організаційного впливу на інших і формуванням організаційних здібностей під час виконання самостійної роботи.

На мотиваційному етапі для пробудження особистої зацікавленості студентів у виконанні завдання використовувалися два основні заходи:

1) метод психолого-педагогічної діагностики сформованості організаційних здібностей;

2) теоретичний і практичний вступний курс із формування організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи.

Упровадження психолого-педагогічної діагностики сформованості організаторських умінь у студентів дало змогу не тільки визначити вихідні організаційні навички майбутніх викладачів вищої школи від початку їхньої самостійної роботи, а й вивчити подальшу динаміку розвитку організаторських умінь і навичок студентів у процесі самостійної роботи. Психолого-педагогічна діагностика професійно-особистісного становлення організаторських умінь у майбутніх викладачів вищої школи здійснювалася як система заходів, що включала спостереження, вимірювання, контроль, корекцію та проєктування професійно значущих умінь майбутніх викладачів вищої школи.

Перший етап діагностики проводився безпосередньо на етапі мотивації. За результатами діагностики для кожного студента було складено індивідуальний психологічний профіль, що характеризує ступінь сформованості організаторських здібностей. Цей профіль обговорювали з кожним студентом індивідуально для того, щоб уточнити напрямки розвитку організаційних

здібностей, які найбільш актуальні для нього. За результатами психолого-педагогічної діагностики студенти краще усвідомили свої сильні та слабкі сторони.

Для всіх без винятку студентів самостійна діяльність у цій галузі була новою. Тому на мотиваційному етапі було вирішено запровадити цикл лекцій з теорії та практики формування організаційних навичок у контексті самостійної роботи. Усі майбутні викладачі вищих навчальних закладів прослухали спеціальний курс за темою: «Формування організаційних навичок у самостійній роботі майбутніх викладачів вищої школи». Метою курсу було формування у студентів базових знань, умінь і навичок, які дадуть їм змогу розвинути організаційні здібності та якісно організувати самостійну роботу. Курс був спрямований на практичне освоєння методів розвитку організаторських здібностей.

Були використані такі форми навчання: лекції, майстер-класи, рольові ігри, практикуми та ділові ігри. Навчальний курс завершився підготовкою студентами презентацій, які були об'єднані спільною темою "Можливості формування організаторських навичок майбутніх викладачів вищої школи в процесі самостійної роботи".

За підсумками курсу та психолого-педагогічної діагностики організаторських здібностей студенти склали індивідуальну доповідь-презентацію, яка за своєю сутністю є візуалізованим планом можливого формування в них організаторських здібностей в умовах самостійної роботи.

Етап планування. На цьому етапі студенти планували свою самостійну аудиторну та позааудиторну роботу. Завдання на цьому етапі було досить простим: студенти мали визначити форми, методи та види інтерактивного навчання, в яких вони братимуть участь під час самостійної роботи, та можливості для розвитку особистості, які вони вбачають у цих формах, методах та видах діяльності.

За результатами планування було проведено індивідуальні інтерв'ю зі студентами з використанням інтерактивних технологій. Зокрема, студентам було

запропоновано відповісти на такі запитання: «Якої мети я хочу досягти в результаті самостійної роботи?».

Після того як студент формулював свою мету, викладач і студент перевіряли її відповідність критеріям ціленокладання SMART (specific, measurable, attainable, relevant, time-bounded). Згідно з цими критеріями, мета має

бути

– конкретною (specific), тобто має забезпечувати конкретний результат, якого студент може досягти в процесі виконання ролі викладача;

– вимірюваною (measurable), тобто вона має піддаватися кількісній оцінці (наприклад, за допомогою балів або відсотків);

– досяжний (attainable), тобто загалом можливий для здобувача, з урахуванням його здібностей та особистих якостей;

– значущою (relevant), тобто такою, що має особистий сенс і значення для здобувача;

– прив'язана до часу (time-bounded), тобто може бути реалізована протягом певного часу [52]

Постановка мети і перевірка її на відповідність критеріям SMART дає змогу розв'язати кілька проблем. По-перше, формулюючи мету, студент більш конкретно уявляє собі результат, якого він хоче досягти. По-друге, здобувач освіти розуміє, що цей результат може бути конкретним, вимірюваним, і позитивно впливати на його життя та майбутню професійну діяльність. По-третє, студент усвідомлює свою відповідальність за результат.

Етапи реалізації та складання звіту. На цьому етапі психолого-педагогічний вплив викладача-координатора на майбутніх педагогів вищої школи зводиться до мінімуму. Студенти самостійно виконують роботу та коригують план своєї діяльності, складений на етапі планування. Водночас викладач-координатор доступний для консультацій через комунікаційні програмні додатки та соціальні мережі: e-mail, Viber, Telegram, ZOOM тощо.

Важливо зазначити, що коли студент звертається до викладача за розв'язанням проблемної ситуації під час консультації, викладач не дає студенту

конкретних порад, а заохочує його до самостійного пошуку виходу із ситуації. Заохочення самостійного вирішення проблемної ситуації здійснювалося за допомогою таких запитань: «Які можливі варіанти розв'язання проблеми?», «Що ще ви можете зробити?», «З якими труднощами ви можете зіткнутися, якщо виберете цей спосіб дій?», «Як ви діятимете, якщо зустрінете опір?» тощо.

Відповідаючи на ці запитання, майбутній педагог вищої школи обирає не тільки «правильний» варіант, а й той, який для нього найбільш органічний. Самостійне ухвалення рішень також надає студентам упевненості у власних силах і переконує їх у тому, що вони здатні домогтися чого завгодно.

Етап оцінювання. На цьому етапі майбутній викладач вищої школи представляє результати індивідуальної самостійної роботи. Під час презентації він пояснює, які пункти плану йому вдалося виконати, а які ні та чому; аналізує найскладніші ситуації у своїй діяльності; і, найголовніше, розповідає, чи досяг він кінцевої мети – розвитку організаторських навичок.

За результатами презентації викладач дає зворотний зв'язок, який має позитивне емоційне забарвлення, наголошує на досягненнях, яких вдалося досягти студенту, і спонукає студентів замислитися про можливості подальшого розвитку організаторських навичок.

У процесі виконання такої самостійної роботи студенти набувають цілком конкретних навичок і вмінь, що сприяють розвитку і формуванню організаторських здібностей.

Можна сказати, що в результаті виконання самостійної роботи за запропонованим планом учасники експерименту набули значного досвіду, який сприяє усвідомленню власних можливостей розвитку організаційних здібностей.

Таким чином, послідовне та комплексне використання педагогічних умов формування організаційних здібностей буде сприяти мотиваційно-ціннісним, когнітивним, організаційно-діяльним змінам та призводити до формування організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи як в освітньому процесі, так і в майбутній професійній діяльності.

**2.2. Моделювання професійно-орієнтованих завдань з використанням інтерактивних засобів навчання, що вимагають від майбутніх педагогів вищої школи, прояву організаційних здібностей у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії**

Ефективному виконанню другої педагогічної умови – моделюванню професійно-орієнтованих завдань за допомогою інтерактивних засобів навчання, які вимагають від майбутніх викладачів вищої школи вибору оптимальних способів педагогічного впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії та прояву організаційних навичок сприяє використання в освітньому процесі сучасних педагогічних технологій: активне навчання, проблемне навчання, технології співробітництва, ігрові технології, метод проєктів, метод дебатів, кейс-технології, ділові ігри (навчальні, виробничі, дослідницькі), аналіз конкретних ситуацій, імітаційні вправи; «круглі столи», тематичні дискусії; ігрове проєктування; технології дистанційного навчання, технології модульного навчання, приділяючи при цьому особливу увагу проблемам формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи.

Під час реалізації другої педагогічної умови ми використовували два основні інтерактивні методи навчання, які дають змогу моделювати професійно-орієнтовані ситуації, що сприяють розвитку організаторських здібностей у майбутніх викладачів вищої школи: метод рольового моделювання конкретних ситуацій і метод ділових бесід. Друга педагогічна умова реалізовувалася на практичних заняттях протягом усього освітнього процесу.

При використанні методу рольового моделювання конкретних ситуацій ми вирішили зосередитися на таких типах ситуацій, що потребують організаційних навичок та прояву організаційного впливу на здобувачів освіти в педагогічній діяльності.

Перед моделюванням ситуацій майбутнім педагогам вищої школи було представлено лекцію-презентацію про організаційні здібності та прийоми організаційного впливу на майбутніх фахівців.

За результатами лекції-презентації студентам пропонувалося розбитися на пари та змоделювати ситуації взаємодії за визначеними ролями з проявом організаційних навичок та впливу на оточуючих для досягнення мети завдання.

Для моделювання майбутнім педагогам вищої школи пропонувалося декілька ситуацій. Учасники моделювання отримували інструкції щодо свого персонажа в кожній ситуації. Інструкції давали лише загальну орієнтацію для побудови моделі соціальної взаємодії. Учасники мали наповнити модель необхідним змістом. Ситуації та інструкції, перелічено в додатку А.

За результатами рольової гри експериментальна група провела дискусію на тему: «Чи завжди позитивне взаєморозуміння між колегами сприяє успіху викладача вищої школи?» Студенти проаналізували ситуації та зробили висновки про те, чи є взаєморозуміння та «добрі стосунки» гарантіями у професійній педагогічній діяльності. Студенти експериментальної групи також проаналізували, як роль вплинула на їхню здатність висловлювати свої думки та демонструвати організаторські здібності.

Моделюванню студентами конфліктних ситуацій передувала міні-лекція на тему: «Конфлікти в педагогічній діяльності викладача вищої школи». В межах цієї лекції студенти дізналися про основні форми запобігання конфлікту під час організації педагогічного процесу в вищій школі, особливості перебігу та наслідки конфлікту для організаційного процесу в закладах вищої освіти та самих учасників конфлікту. По закінченню лекції студенти брали участь у моделюванні конфліктних ситуацій, які відбуваються під час організаційного процесу професійної діяльності педагога вищої школи. Кожен зі студентів експериментальної групи на основі опису конфліктної ситуації виконував завдання з розв'язання конфлікту та презентував його своїм товаришам. Ситуації з інструкціями до них наведено у додатку А.

Після моделювання студенти експериментальної групи представили свої рішення та можливі шляхи виходу зі змодельованої ними ситуації. Їхні товариши обговорили правильність рішення та запропонували свої власні рішення.

Наприкінці відбулося загальне обговорення можливих наслідків конфлікту для його учасників.

Моделювання ситуацій морального вибору відбувалося через рольове розігрування з використанням організаційних прийомів для впливу на оточуючих. Моделюванню передувала лекція-дискусія «Особистісно-професійні здібності успішного педагога в вищій школі». Студенти дізналися про те, що таке педагогічна діяльність, особистісно-професійні здібності педагога, організаційні здібності, цінності спілкування, бар'єри спілкування, універсальні цінності. Між логічними частинами лекції студенти висловлювали свою думку з

таких питань: «Яке значення мають організаторські здібності у професійному профілі сучасного викладача вишу?», «Які цінності є важливими для взаємодії викладача і студента в сучасному світі?», «Які цінності найважливіші для мене, як майбутнього викладача вищої школи?», «Які навички емоційного інтелекту важливі для організаційної діяльності педагога вищої школи?».

Наприкінці лекції було проведено мозковий штурм на тему «Особистісно-професійні здібності успішного викладача вищої школи» (додаток Б). Наприкінці лекції-дискусії студенти експериментальної групи в парах моделювали розвиток ситуацій, пов'язаних з проявом організаційних навичок, рефлексивних вмінь

та ділових комунікативних навичок. Ситуації з інструкціями до них наведено у додатку В.

По закінченню моделювання студенти презентували рішення, до яких вони дійшли, своїм одногрупникам. Відбувалась загальна дискусія на тему «Як сформовані організаційні здібності впливали на якість роботи педагога вищої школи?»

Особлива увага була приділена моделюванню ситуацій, присвячених розвитку організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи. На початку моделювання студентам було прочитано міні-лекцію «Формування організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи». Для проведення моделювання студентам було запропоновано розділитися на дві команди та проаналізувати проблемну ситуацію, пов'язану з професійною

діяльністю викладача вищої школи. Опис ситуацій та інструкції до них наведено в додатку А.

Також під час виконання другої педагогічної умови в освітньому процесі застосовувалася така форма інтерактивного навчання, що надає студенту можливість змоделювати повноцінне заняття тривалістю в академічну годину.

На цьому занятті по задалегідь заданій темі студент експериментальної групи виступав в ролі педагога вищої школи, при цьому він повинен був поєднувати лекційний матеріал з інтерактивними методами навчання, які передбачають застосування ефективних організаційних приймів для впливу на навчальний

колектив з метою досягнення цілі. Інтерактивні методи навчання повинні були займати щонайменше 80% заняття.

Ці заняття були зосереджені на взаємодії студентів із предметною сферою та один з одним. Студенти займали домінуючу позицію, а роль викладача полягала в тому, щоб спрямовувати їхню роботу на досягнення основних цілей ігрового заняття. Цей метод не тільки сприяв оптимальному засвоєнню нового, а й закріпленню старого матеріалу. Оскільки студенти експериментальної групи стали суб'єктами навчального процесу, вони легше розуміли і запам'ятовували матеріал. Водночас цей формат занять був спрямований на формування та розвиток організаторських навичок у майбутніх викладачів вищої школи через взаємний вплив і дії студентів на інших членів експериментальної групи, що сприяло зміні та формуванню в студентів способу мислення та професійної поведінки в системі.

Таким чином, за результатами реалізації моделювання професійно-орієнтованих завдань за допомогою інтерактивних засобів навчання, що вимагають від майбутніх педагогів вищої школи вибору оптимальних організаційних способів впливу у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії, прояву організаційних навичок, можемо зазначити, що у студентів експериментальної групи спостерігалося:

– підвищення інтересу до формування організаційних здібностей;



– поглиблення знань щодо організаторських навичок, організаційного та ділового спілкування; методів вирішення конфліктів в організаційному процесі у вищій освіті;

– досвідченність в організаційній діяльності, діловому спілкуванні, навичках рефлексії.

### **2.3 Формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до розвитку організаційних здібностей інтерактивними засобами навчання**

Третя педагогічна умова впроваджувалася в процесі професійної підготовки у майбутніх педагогів вищої школи НУБіП України. В навчальний курс було включено блок, спрямований на формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів вищої школи до розвитку організаційних здібностей, йому було присвячено 17 аудиторних годин роботи в експериментальній групі (табл. 2.1).

Для поглиблення усвідомлення майбутніми викладачами вищої школи значення сформованих організаційних здібностей для групової взаємодії використовувався комплекс інтерактивних методів навчання, серед яких: лекція, опитування, бесіда.

Інтерактивна лекція була присвячена В. Сухомлінському як організатору інноваційної школи педагогіки добра. Під час лекції було визначено форми, методи, засоби та прийоми, які використовував великий педагог у своїй організаційній діяльності.

Особливий наголос у лекції робився на нерозривність діяльності викладача та соціально-культурного контексту, в якому він живе і який він змінює своєю педагогічною діяльністю, в першу чергу організаційною.

Таблиця 2.1

**Інтерактивні заходи формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до розвитку організаційних здібностей в аудиторній роботі**

Захід з реалізації педагогічної умови	Кількість аудиторних годин
Інтерактивна лекція	2 години
Диспут «Яку роль відіграють організаційні здібності в педагогічній діяльності викладача?»	2 години
Бесіда за результатами диспуту	1 година
Письмове опитування	2 години
Презентація щоденника	2 години
Командна та презентаційна робота	2 години
Бесіда на тему «Кар'єрний шлях сучасного викладача»	2 години
Доповіді студентів про успішних сучасних педагогів	2 години
Проведення практичного заняття на тему «Особистісно-професійні здібності, що сприяють становленню організаційних навичок»	2 години
Бесіда «Спрямованість мотивації»	2 години
Презентація студентів «Організаційні здібності у моєму житті»	1 година
Бесіда «Цінності в житті сучасного викладача»	1 година
Аналіз педагогічних ситуацій. Диспут	1 година
Загальна кількість годин	17 годин

Лекція також включала інформацію про особисті якості відомого педагога, спогади сучасників про нього тощо. Метою лекції було проілюструвати життя великого педагога і розкрити здібності, які привели його до успіху, особливо організаторські здібності.

За підсумками лекції майбутнім викладачам вищої школи було запропоновано взяти участь у дискусійному клубі та розділитися на три групи для обговорення теми «Що означають організаторські здібності в педагогічній діяльності викладача вищої школи?». У контексті цієї теми було проаналізовано такі висловлювання:

— Що означає успіх у діяльності педагога вищої школи (гроші, слава, визнання, студенти)?

— Чи повинен викладач мати організаційні здібності?

— Чи повинен педагог думати про своїх студентів?

— Чи повинен викладач вищої школи замислюватися про наслідки своїх дій для оточуючого світу?

У кожній з трійок один зі студентів був призначений ведучим. Ведучий мав визначити два полярні твердження, пов'язані з темою, обраною для дебатів.

Наприклад: «Твердження 1: Гроші – єдине мірило успіху сучасного викладача»,

«Твердження 2: Історичне визнання досягнень – єдине мірило успіху сучасного викладача». Ці твердження були написані на аркушах паперу і насліп роздані двом іншим учасникам міні-групи, які мали довести отримане твердження.

Дебати проходили в три етапи: аргументація, контраргументація та запитання і відповіді сторін. Протилежній стороні давалося 10 хвилин на підготовку аргументів і запитань. Студенти мали за короткий час придумати аргументи і сформулювати їх так, щоб вони мали переконливий і вагомий вигляд. Загальний час дебатів становив 30 хвилин. За результатами дебатів переможцем було визнано учасника, який зумів довести свою точку зору.

Після закінчення диспутів міні-групи провели загальну дискусію у формі чагу. Представники міні-груп говорили: 1) які висловлювання перемогли; 2) які аргументи звучали найпереконливіше; 3) які елементи в організації процесу дебатів допомогли учасникам довести свою точку зору, а які, навпаки, завадили; 4) що було найскладнішим під час підготовки аргументів; 5) що було найскладнішим під час визначення переможців диспуту.

Після загального обговорення виводились загальногрупові «універсальні поради» підготовки до диспуту.

Під час інтерактивних лекцій, дискусій та бесід майбутні викладачі вищої школи отримали величезну кількість багатогранної інформації, яка залишилася в їхній пам'яті лише як набір цікавих фактів. Для того щоб ця інформація вплинула на сприйняття важливості сформованих організаторських навичок для викладача вищої школи, було проведено письмову анкету для систематизації отриманих знань і навичок. Під час анкетування майбутнім викладачам вищої школи з

експериментальної групи було запропоновано оцінити важливість сформованих організаторських умінь у різних сферах суспільного життя (політика, економіка,

бізнес та освіта). Після завершення оцінювання студенти мали обґрунтувати свою оцінку, написавши підсумковий висновок. Ця форма роботи була спрямована на те, щоб спонукати майбутніх викладачів вищої школи переосмислити значення організаторських умінь у педагогічній діяльності сучасного викладача вищої школи загалом і у власному житті зокрема.

Важливою умовою формування організаторських навичок є послідовна індивідуальна робота з розвитку цих навичок. Для впровадження практики щоденної самостійної роботи було використано інтерактивний метод навчання – ведення щоденника.

Викладач дав майбутнім педагогам вищої освіти завдання створити і щотижня заповнювати щоденник розвитку організаційних навичок. Щотижня студенти мали відповідати в щоденнику на такі запитання:

- 1) Які події були найважливішими для мене цього тижня?
- 2) Як я поведився в критичних ситуаціях?
- 3) Чи проявив я організаторські здібності, коли це було необхідно?
- 4) Як мене сприймали інші?
- 5) Як би я повівся, якби міг повернути час назад?
- 6) Що я можу поліпшити у своїй поведінці?

Запитання в щоденнику спрямовані на те, щоб майбутній викладач вищої школи проаналізував свою поведінку і подумав про те, як її змінити, щоб проявляти організаторські здібності в повсякденних ситуаціях.

Презентації щоденників відбувались під час семінарських занять, а заповнювались вони самостійно дома. Вимога вести щоденник поширювалась на весь час проходження дисциплін психолого-педагогічного циклу. Наприкінці студенти експериментальної групи повинні були поділитися з іншими та викладачем тим, чому їх навчив щоденник, та проаналізувати, як змінилося за цей час їх ставлення до формування організаційних здібностей та їх впливу на досягнення успіху в професійній діяльності викладача вищої школи.

З метою розвитку ціннісного ставлення до формування організаційних здібностей було використано такі інтерактивні методи навчання: метод диспуту,

метод доручень, метод заохочення та лекцію. Використовуючи метод доручення, ми прагнули організувати роботу в малих групах, що, з одного боку, було спрямовано на аналіз особистості педагога, а з іншого боку, спонукало студентів досліджувати свої організаторські здібності. Для реалізації цього методу студенти були розділені на групи по 3-4 особи в кожній.

Безпосередньо перед виконанням завдання студентам було проведено міні-лекцію з презентаційними матеріалами про три класичні стилі викладання: авторитарний, демократичний і ліберальний. Було підкреслено, що кожен стиль має сильні та слабкі сторони і що висококваліфікований учитель має вміти застосовувати всі стилі залежно від ситуації.

Потім групи наосліп розподілилися за стилями, описаними в міні-уроці. Перед групами було поставлено такі завдання:

1. Під час групового обговорення визначте відомого педагога, який, на думку вашої групи, найкраще демонструє педагогічний стиль, який представить ваша група. Умова: відеоматеріали (документальні або художні) про цього педагога мають бути доступні в Інтернеті.

2. Під час групового обговорення визначте, які особисті навички, особливо організаторські, сприяють розвитку певного педагогічного стилю.

3. Використовуючи ресурс Youtube, знайдіть відеоролики, які найскравіше демонструють схильність обраного вашою групою викладача до певного педагогічного стилю. Перегляньте кілька відеороликів, щоб отримати найбільш повне враження про обраного викладача.

4. Визначте такі характеристики педагога, про якого йдеться у вашому дослідженні: організаторські здібності, методи впливу на учнів, що найчастіше використовуються, та особливості взаємодії з іншими людьми.

5. Проаналізуйте, які особливості організаційної поведінки вашого героя сприяють реалізації обраного ним/нею педагогічного стилю, а які є перешкодами? Що б ви змінили в поведінці цього вчителя, щоб підвищити ефективність його педагогічного стилю?

6. Створіть презентацію за результатами вашої роботи, використовуючи короткі відеоприклади.

7. На основі результатів вашого дослідження розробіть короткий відеофільм, що демонструє певний педагогічний стиль. Тематика та художній стиль фільму не обмежені.

8. Презентуйте результати своєї роботи одногрупникам.

9. Уся робота має бути розділена на частини (за змістом або за часом), і один із членів групи має відповідати за кожну частину роботи. При цьому всі учасники мають бути залучені до всіх етапів роботи, але у групі має бути відповідальний організатор на кожному етапі.

За результатами цієї роботи від імені довіреної особи можна презентувати найкращі роботи груп майбутніх викладачів вищої школи та їхні відеоролики з елементами творчості (створення фільмів, розігрування мініатюр, створення технічних макетів тощо). Огляд фільмів реалізувався на семінарських заняттях.

У процесі виконання завдання і підготовки до перегляду фільму відбувається процес групової взаємодії з обговореннями, під час якого організаційними прийомами долаються протиріччя, що спричиняють конфлікти, формуються організаційні здібності, розвивається мотивація на успіх групи,

застосовуються елементи організаційної майстерності. Особлива увага приділяється формуванню навичок емоційного інтелекту, рефлексивних навичок і набуттю навичок організаційно-педагогічної культури. Перегляд фільму проходив в атмосфері емоційного піднесення, радості та позитивного настрою всіх учасників.

Метод доручення супроводжувався застосуванням методу стимулювання та коригування інноваційної діяльності. На початку виконання завдання студентам повідомили, що команда-переможець отримає подарунок. Це сприяло підвищенню мотивації студентів до участі в підготовці відеоогляду.

Таким чином, ми можемо спостерігати такі результати застосування методу завдань:

1. У майбутніх педагогів вищої школи поглиблюються знання про формування організаційних здібностей, можливості їх прояву у різних ситуаціях, особливості організаційної поведінки викладача.

2. У майбутніх викладачів вищої школи розвиваються організаційні навички, прийоми організаційного впливу, рефлексивні уміння. Водночас вони розвивають навички ведення дискусій, відстоювання своєї точки зору та пошуку найбільш підходящого способу виконання складного творчого завдання.

3. Майбутні викладачі вищої школи мають змогу долучити свої знання та суб'єктивний досвід, отримані не лише в процесі вивчення різних дисциплін у вищій школі, а й з особистого життя.

4. Майбутні викладачі вищої школи «приміряють» сформовані організаторські вміння та демонструють їх, організовуючи роботу групи на певному етапі підготовки проєкту.

5. У майбутніх викладачів вищої школи підвищується інтерес до творчої та навчальної активності, особистісного та професійного саморозвитку.

6. Створюються умови для формування ціннісного ставлення до розвитку організаторських здібностей. Необхідність працювати з іншими людьми поглиблює розуміння майбутніми викладачами вищої школи важливості розвинених організаторських навичок для досягнення успішного загального результату.

Для поглиблення розуміння майбутніми викладачами вищої школи важливості формування організаційних здібностей для професійного та кар'єрного успіху була проведена низка заходів, які включали такі інтерактивні методи навчання: метод проєктів, бесіда, метод прикладів, доручення та схвалення.

Під час інтерактивної бесіди на тему «Кар'єрний шлях сучасного викладача» викладач порушив питання про формування організаторських навичок для побудови успішної професійної кар'єри вчителя в українському суспільстві. Якщо студенти зрозуміють свої професійні цілі, зосередяться на них і розвинуть організаторські здібності, вони зможуть легко подолати труднощі на своєму життєвому та професійному шляху педагога.

Під час інтерактивної бесіди викладач закликав студентів висловити свої думки за такими напрямками: 1) Як я бачу свій кар'єрний шлях? 2) Чому я буду (або не буду) залишатися в професії? 3) Що я особисто можу зробити для досягнення кар'єрного успіху в педагогічній сфері? 4) Чи можуть розвинені організаційні навички допомогти мені досягти професійного та кар'єрного успіху як педагогу? 5) Які особисті якості притаманні викладачу з розвиненими організаторськими здібностями?

За результатами бесіди студентів експериментальної групи попросили розповісти про успішних сучасних учителів і важливість організаторських навичок у їхньому житті. Для аналізу різних кар'єрних шляхів сучасних педагогів група була розділена на дві рівні підгрупи. Учасники першої підгрупи мали підготувати доповіді про сучасних закордонних вчителів, а учасники другої підгрупи – про сучасних українських вчителів. Студент міг самостійно обрати особистість педагога для доповіді, важливою частиною завдання був аналіз прояву організаційних здібностей сучасним успішним викладачем вищої школи. Також, аналізуючи кар'єрні шляхи успішних викладачів, студенти мали змогу простежити варіанти побудови кар'єри та роль організаторських навичок у цьому. Студенти мали змогу зрозуміти, що успіх сучасного викладача пов'язаний не тільки з роботою в навчальному закладі та дотриманням шаблонного кар'єрного шляху, а й із проявом організаційних здібностей.

За результатами доповідей було проведено вправу «Банк ідей для формування організаційних здібностей» для реалізації інтерактивного методу схвалення. Викладач пояснив студентам, що отримані ними знання є їхнім справжнім скарбом і що вони можуть змінити їхнє ставлення до професійної кар'єри педагога. Ці знання необхідно об'єднати, щоб зробити їх корисними для добробуту та особистісного розвитку студентів. Кожного студента попросили назвати конкретний прийом, метод розвитку організаційних навичок, якого вони навчилися під час підготовки доповіді, і поділитися ним з іншими. Студенти по черзі виходили до дошки і записували по одній ідеї в загальний «банк ідей». Викладач коментував кожну ідею, дякував автору і підкреслював роль усіх членів групи в розвитку організаційних навичок.

Під час цієї вправи майбутні викладачі вищої школи усвідомили важливість організаційної взаємодії між членами групи для індивідуального успіху кожного з них.



Крім того, після виконання вправи викладач поставив студентам запитання: «Які особисті якості можуть допомогти в розвитку організаторських здібностей майбутнього викладача вищої школи?»!

За результатами такого обговорення було визначено кількість особистих якостей, що відповідає кількості членів групи. Найчастіше майбутні викладачі вищої школи називали такі якості: інтелект, емоційний інтелект, товариськість, критичне мислення, ініціативність, рішучість, орієнтація на досягнення тощо. За результатами цієї вправи всі якості були розподілені між студентами, і викладач сформулював завдання: кожен зі студентів експериментальної групи мав розробити та презентувати прикладний урок із розвитку раніше виявленої особистісної якості. Структура такого заняття складалася з міні-лекції, бесіди та практичної вправи на розвиток якості.

На першому етапі студенти мали розробити план і сценарій такого заняття та презентувати його решті членів групи. За результатами презентацій проєктів практичних занять було проведено голосування за найбільш вдалий проєкт, і проєкт-переможець був реалізований під час наступного заняття. У результаті застосування вищевказаних інтерактивних методів навчання під час аудиторних занять, студенти експериментальної групи не тільки усвідомили важливість формування організаційних навичок для професійного та кар'єрного зростання вчителя, а й набули деяких практичних інструментів для їхнього розвитку.

Для розвитку позитивного ставлення до спрямованості на успіх і розвитку організаційних навичок було проведено низку заходів: інтерактивна бесіда «Напрямок мотивації», презентації з використанням методу прикладу «Організаційні здібності в моєму житті» і метод схвалення.

В інтерактивній бесіді викладач торкнулася теми впливу мотивації на ефективність роботи. Під час бесіди вона попросила студентів експериментальної групи пригадати три випадки з їхнього життя: 1) коли вони діяли під впливом високої мотивації та орієнтації на досягнення; 2) коли вони були байдужі до завдання; 3) коли вони дуже боялися невдачі і діяли під впливом мотивації уникнути невдачі. Згадуючи кожен з трьох ситуацій, майбутні викладачі вищів мали описати, чого вони хотіли досягти, як вони почувалися і яких результатів досягли. Під час обговорення майбутні

викладачі вищів усвідомили важливість позитивної мотивації для досягнення успіху в житті та роботі.

Після бесіди викладач попросив студентів поміркувати про важливість організаторських навичок у їхньому житті. Чи були в їхньому житті моменти, коли організаторські здібності допомогли їм досягти успіху? За результатами своїх роздумів студенти мали зробити 5-хвилинну презентацію, в якій вони мали описати ситуацію, в якій вони проявили організаторські здібності і це допомогло їм розв'язати проблеми або досягти своїх цілей.

Така вправа допомагає майбутнім викладачам вищої школи усвідомити, що організаційні здібності вже присутні в їхньому житті та допомагають їм вирішувати життєві ситуації. Викладач і група позитивно відреагували на виступи учасників вправи та наголосили на тому, що організаційні навички можна і потрібно використовувати якомога частіше.

Важливим завданням реалізації третьої педагогічної умови було поглиблення усвідомлення майбутніми викладачами вищої школи морального змісту та моральних колізій в організаційній діяльності вчителя. Для реалізації цього завдання використовувалися інтерактивні методи навчання: бесіди, метод прикладу, метод обговорення та підтвердження.

Інтерактивна бесіда була присвячена темі цінностей сучасного світу та цінностей, якими має керуватися сучасний учитель у своїй організаторській діяльності. Лектор розповів майбутнім викладачам вищої школи, що людські цінності можна поділити на матеріальні та духовні. Різні суспільства по-різному ставляться до цінностей і відводять провідну роль різним ідеям та ідеалам.

Викладач попросив учасників перерахувати цінності, якими має керуватися сучасний педагог у своїй організаційній діяльності. Потім викладач попросив учасників оцінити за п'ятибальною шкалою, наскільки ці універсальні цінності уявного сучасного вчителя відповідають їхнім власним цінностям. Після цієї вправи відбулося обговорення результатів. Викладач позитивно відгукнувся щодо відкритості і готовності учасників говорити про свої власні цінності.

Для того щоб розкрити перед учасниками суть моральних конфліктів у педагогічній діяльності, заняття було проведено з використанням методу прикладу. Наприклад, викладач розповів майбутнім учителям про педагогічну діяльність А. Макаренка. Вони переглянули документальний фільм про життя та професійну діяльність видатного педагога.

За результатами бесіди та перегляду фільму проводився диспут на тему «Яку роль мали організаційні здібності у педагогічній діяльності А. Макаренка? Які ціннісні орієнтири він ставив в першу чергу своєї діяльності?»

Під час обговорення кожен майбутній викладач вищої школи мав глибоко усвідомити свої ціннісні орієнтири, слідувати ним та розуміти їх значення для своєї майбутньої організаційної діяльності.

Серія заходів, проведених під час реалізації третьої педагогічної умови, спонукала студентів замислитися й поміркувати над важливістю розвитку організаційних навичок для ефективного викладання, особистого та професійного успіху й соціального благополуччя діяльності у вищій школі.

Таким чином, послідовне та комплексне використання трьох педагогічних умов формування організаційних здібностей буде сприяти мотиваційно-ціннісним, когнітивним, організаційно-діяльним змінам та призводити до формування організаційних здібностей у майбутніх викладачів вищої школи як в освітньому процесі, так і в майбутній професійній діяльності.

### **Висновки до другого розділу.**

Виявлено, що залучення майбутніх педагогів вищої школи у практичну самостійну діяльність з використанням інтерактивних засобів для прояву організаційних здібностей під час проведення формуючого експерименту, привело до динамічного розвитку наступних показників: організаційні здібності, відкритість новому досвіду; розвиток відповідальності, навички самомотивації, усвідомлення власних цінностей і принципів, рефлексія, критичне мислення; самопрезентація, навички публічних виступів.

Зазначено, що за результатами реалізації моделювання професійно-орієнтованих завдань з використанням інтерактивних засобів навчання, які вимагають від майбутніх педагогів вищої школи прояву організаційних здібностей у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії, у студентів експериментальної групи спостерігалось: підвищення інтересу до формування організаційних здібностей саме інтерактивними методами навчання; поглиблення знань щодо сутності організаційних умінь; динамічний розвиток організаційних здібностей та морально-вольових якостей.

3. Підкреслено, що формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до розвитку організаційних здібностей інтерактивними засобами навчання підвищують усвідомлення ними необхідності цього формування. Найбільш ефективними для формування ціннісного ставлення до розвитку організаційних здібностей було визначено такі інтерактивні засоби навчання: лекція, бесіда, диспут, ведення щоденника, проектний метод, командна та презентаційна робота, метод прикладу, заохочення, доручення. Ці інтерактивні засоби дали змогу студентам експериментальної групи думати, аналізувати, стимулювати мислення, шукати розв'язання запропонованих проблем, висувати власні варіанти розв'язання поданих ситуацій, дискутувати з товаришами та доводити свою точку зору, розвивати свої організаційні здібності.

### РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ПЕРЕВІРКА ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ УМОВ ФОРМУВАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗДІБНОСТЕЙ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ ЗАСОБАМИ ІНТЕРАКТИВНОГО НАВЧАННЯ

#### 3.1 Організація експерименту та констатувальний етап експериментального дослідження

На підставі визначення сутності організаційних здібностей педагогів вищої школи конкретизовано компоненти сформованості організаційних здібностей педагога, що надало змогу провести діагностику та визначити рівні сформованості організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи НУБіП України з метою визначення рівнів сформованості організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи виділено критерії та показники.

Спочатку розглянемо детальніше значення таких понять, як «критерій» і «показник». На основі аналізу наукових праць і тлумачних словників приходимо до висновку, що критерій (від лат. *critērium*, на основі грецького *κρίτηριον* – здатність розрізняти; засіб судження, міра) – це мірило, вимоги, випробування для визначення або оцінювання людини, предмета, явища; характеристика, що використовується як основа для класифікації; підстава для оцінки чогось; відмінна ознака, риса, згідно з якою відбувається оцінка, визначення або класифікація об'єктів, явищ, понять тощо [53]. У педагогічній теорії критерієм називають ті явища, що відбивають його суттєві характеристики, а тому підлягають оцінці [54]. Тобто це ознаки, уможливають розпізнання майстерності і можуть бути використані як міра оцінювання професійної майстерності [55]. Отже показник – це те, за чим можна визначити рівень.

Л. Колбіна зазначає, що критерій – це поняття ширше, ніж показник.

Декілька показників можуть характеризувати один критерій [56].

Відповідно до виділених 3 компонентів організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи (зокрема мотиваційно-ціннісній,

організаційно-діяльнісній, когнітивній.) виділяємо 3 критерії (мотиваційно-ціннісній, організаційно-діяльнісній, когнітивній.)

Критерієм мотиваційно-ціннісній компонента обрано мотиваційно-ціннісній, який розкриває такі показники: мотивація до формування організаційних навичок, ціннісне ставлення до цього, усвідомлення ціннісних установок під час організаційної роботи педагога вищої школи.

Організаційно-діяльнісній компонент визначається за організаційно-діяльнісним критерієм, що передбачає володіння методами, засобами і технологіями формування організаційних здібностей, реалізацію цих здібностей за допомогою організаційних вмінь, навичок, впливу на оточуючих в освітньому процесі та повсякденному житті.

Когнітивній компонент організаційних здібностей визначаємо за когнітивним критерієм, що характеризується такими показниками, як знання про педагогічну діяльність педагога вищої школи, знання про організаційні здібності викладана як необхідної складової його професійної діяльності, знання методики формування організаційних здібностей.

Для експерименту були відібрані 42 студента. Формуючий етап експерименту проводився на базі Національного університету біоресурсів і природокористування України протягом 2022-2023 року. В формуючому етапі експерименту взяли участь 21 майбутній педагог, ця група стримала назву експериментальна. В дослідженні приймали участь студенти, що навчаються на денній формі навчання Гуманітарно-педагогічного факультету кафедри Педагогіки, спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки», навчальних груп ПВШ-22001м та ІКТО-22001м.

Експериментальне дослідження здійснювалося на базі Національного університету біоресурсів і природокористування України протягом 2022-2023 року. В експерименті взяло участь 42 студентів, що навчаються на денній формі навчання Гуманітарно-педагогічного факультету кафедри Педагогіки, спеціальності 011 «Освітні, педагогічні науки», навчальних груп ПВШ-22001м

та ІКТО-22001м. Вік респондентів від 20 до 34 років, з них 22 жіночої статі, 20 чоловічої статі.

Експеримент відбувався під час освітнього процесу в ході аудиторних занять протягом двох семестрів.

Експеримент включав у себе традиційні етапи педагогічного дослідження: констатувальний, формувальний і контрольний.

Всі критерії (мотиваційно-ціннісний, організаційно-діяльнісний, когнітивний) визначено за трьома рівнями: високим, середнім та низьким.

Мотиваційно-ціннісний компонент досліджувався за мотиваційно-ціннісним критерієм при цьому використовувалася методика «Дослідження мотивації досягнення успіху Т. Елерса» [57].

У результаті дослідження виявлено, що високий рівень сформованості організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи за мотиваційно-ціннісним компонентом показало 11,90% респондентів, середній рівень – 54,77%, низький рівень – 33,33%. Отримані данні свідчать про те що мотиваційно-ціннісний компонент сформованості організаційних здібностей майбутнього викладача вищої школи сформовано недостатньо.

Організаційно-діяльнісний компонент досліджувався за організаційно-діяльнісним критерієм за допомогою методик: «Виявлення тенденцій до стилю педагогічного спілкування» [58], «Оцінка комунікативних й організаторських здібностей особистості КОЗ-2 В. Синявського, Б. Федоришина» [59].

Можемо зазначити, що модель організаційного спілкування активної взаємодії «Союз» виказало лише 19,05% респондентів і це свідчить про те, що студенти в своїй практичній діяльності постійно перебували в діалозі з тими, яких навчають, заохочували ініціативу, легко згоджувались зі змінами в психологічному кліматі, у суб'єктів освіти переважав стиль дружнього взаємодії, проявляли організаційні навички. У 19,05% респондентів спостерігається диктаторська модель спілкування «Монолан», яка передбачає, що даний викладач відсторонений від тих, яких навчають, для нього не існує

особистісного взаємодії і відсутні психологічні контакти, так як педагогічна діяльність зведена до інформативного повідомлення без застосування будь-яких прийомів і методів навчання, організаційні навички проявлялися локально. У 23,81% модель спілкування диференційованої уваги «Локатор».

Для студентів, які проводили заняття, характерно вибіркоче ставлення до навчаються, вони концентрують увагу або на сильних, талановитих учнів, або на слабких, організаційні навички майже відсутні. Наступну модель спілкування негнучкого реагування «Робот» мають 19,05% респондентів, у яких організаційні навички слабо виражені. Авторитарну модель спілкування

«Я – сам (сама)» мають також 19,05% студентів, у яких організаційні здібності відсутні. Зазначимо, що організаційно-діяльнісний компонент за цією методикою у підослідних недостатньо сформован.

Організаційними здібностями за методикою КОЗ-2 володіють на високому рівні тільки 9,53 % студентів, на середньому рівні – 61,89% респондентів, на низькому рівні – 28,58%. Організаційно-діяльнісний компонент за цією методикою у підослідних недостатньо сформован.

У результаті дослідження виявлено, що обидві методики показали недостатній рівень сформованості організаційних здібностей за організаційно-діялісним компонентом.

У результаті дослідження виявлено, що високий рівень сформованості організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи за організаційно-діялісним компонентом показало 14,29% респондентів, середній – 61,90%, низький рівень – 23,81%. Отримані данні свідчать про те, що організаційно-діялісний компонент сформованості організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи сформовано недостатньо.

Когнітивний компонент досліджувався за когнітивним критерієм за допомогою письмового та усного опитування.

У результаті дослідження виявлено, що високий рівень сформованості організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи за когнітивним компонентом виявило 16,67% студентів, середній рівень – 54,75, низький



рівень – 28,58. Отримані данні свідчать про те що когнітивний компонент сформованості організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи сформовано недостатньо.

У результаті дослідження виявлено, що загальна оцінка рівнів сформованості організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи на констатуючому етапі експерименту показала: високий рівень мають 14,29% респондентів, середній – 57,13%, низький – 28,58% студентів.

Таким чином, підсумовуючі данні констатуючого етапу експерименту, можемо зазначити, що до високого рівня сформованості організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи можна віднести не більше 14,29% студентів, яких було залучено до діагностики.



Рис. 3.1. Рівень сформованості організаційних здібностей на констатувальній стадії експерименту

Результати констатувального етапу експерименту показують, що організаційні здібності у студентів не сформовано і необхідно побудова освітнього середовища з використанням певних педагогічних умов для розв'язання цієї проблеми.

На основі даних констатувального етапу експерименту було визначено склад експериментальної та контрольної груп для продовження педагогічного експерименту.

Для забезпечення якості наступного етапу експерименту було сформовано дві групи, рівнозначні за рівнем розвитку організаційних здібностей: експериментальна (21 особа) і контрольна (21 особа). Соціально-демографічні показники експериментальної та контрольної груп показують, що групи досить однорідні за віком і статтю.

Для того, щоб переконатися у однаковому початковому рівні сформованості організаційних здібностей в експериментальній та контрольній групах, ми провели порівняння всіх досліджуваних показників.

За рівнем сформованості організаційних здібностей майбутніх викладачів вищої школи на констатуючому етапі експерименту групи розподілилися: в експериментальній групі високий рівень – 14,29%, середній – 52,37%, низький – 33,34% респондентів; в контрольній групі високий рівень – 14,29%, середній – 61,90%, низький – 23,81% респондентів. Таким чином, можемо зробити висновок про те, що групи, експериментальна та контрольна, рівноцінні за складом. Отримані на констатуючому етапі дані дозволили уточнити перебіг проведення подальшої експериментальної роботи.

Формувальний етап педагогічного експерименту передбачав одночасне впровадження визначених та обґрунтованих у дослідженні педагогічних умов формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи.

Опис формуючого експерименту наведено в розділі 2. Ця робота проводилась зі студентами експериментальної групи. У контрольній групі окремого завдання щодо формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів не ставилось, тому процес їх розвитку відбувався стихійно, під час традиційного перебігу освітнього процесу, тобто без провадження означених педагогічних умов. Слід зазначити, що ми не розглядаємо реалізацію кожної із запропонованих у дослідженні педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх викладачів вищої школи як ізольовані, окремі процеси.

Контрольний етап експерименту передбачав повторну діагностику рівнів сформованості організаційних здібностей майбутніх педагогів експериментальної і контрольної груп після закінчення експериментальної роботи, а також обробку, аналіз й узагальнення її результатів. Докладний аналіз результатів експериментального дослідження подано в підрозділі 3.2.

### 3.2 Аналіз результатів експериментального дослідження

Визначення ефективності впливу розроблених нами у дослідженні педагогічних умов формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи вимагало порівняння констатуючих та контрольних даних щодо формування організаційних здібностей студентів експериментальної і контрольної груп. З метою отримання даних для співставлення на контрольному етапі експерименту було проведено повторну діагностику сформованості організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи, яку було здійснено аналогічно тій, що проводилась на констатуючому етапі. Для цього застосовувались ті ж самі діагностичні методи і методики дослідження окремих компонентів сформованості організаційних здібностей майбутніх викладачів вищої школи. Для перевірки результативності проведеної експериментальної роботи виявлялася динаміка змін як за компонентами організаційних здібностей респондентів окремо, так і за рівнем сформованості організаційних здібностей загалом. Також слід зазначити, що в процесі порівняння даних щодо формування організаційних здібностей студентів експериментальної (ЕГ) і контрольної груп (КГ), отриманих на констатуючому і контрольному етапах експерименту, було застосовано визначені у підрозділі 3.1 критерії і показники. Так згідно з першим критерієм (мотиваційно-ціннісний) на контрольному етапі експериментальної роботи досліджувалася динаміка розвитку мотиваційно-ціннісного компоненту організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи. Результати дослідження представлено у табл. 3.1.

Таблиця 3.1

### Узагальнені контрольні дані щодо рівнів сформованості організаційних здібностей за першим критерієм

Групи	Розподіл студентів за рівнем сформованості організаційних здібностей					
	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%
ЕГ початок	8	38,09	11	52,38	2	9,53
ЕГ кінець	5	23,81	11	52,38	5	23,81
КГ початок	7	33,33	11	52,38	3	14,29
КГ кінець	6	28,58	11	52,38	4	19,04

Перехід майбутніх педагогів вищої школи на більш високий рівень сформованості організаційних здібностей під час формуючого експерименту міг статися або внаслідок випадкових причин, або під впливом спеціально створених педагогічних умов. Достовірність отриманих даних експериментальної роботи перевірялася за критерієм  $\phi^*$  Фішера.

За отриманими даними, наведеними в таблиці 3.1 в КГ з імовірністю 0,05 було доведено перевагу альтернативної гіпотези перед нульовою, тому що

$\phi^*_{\text{емп.}} < \phi^*_{\text{крит.}}$  (для розвитку професійної культури за першим критерієм

$(\phi^*_{\text{емп.}} = 0,734; \phi^*_{\text{крит.}} = 1,64; 0,734 < 1,64)$ ). При цьому для ЕГ з імовірністю 0,01 ми отримали, що  $\phi^*_{\text{емп.}}$  попадає у зону визначеності, що заперечує нульову гіпотезу і доказує перевагу альтернативної гіпотези ( $\phi^*_{\text{емп.}} = 1,879; 1,64 < 1,879 < 2,31$ ).

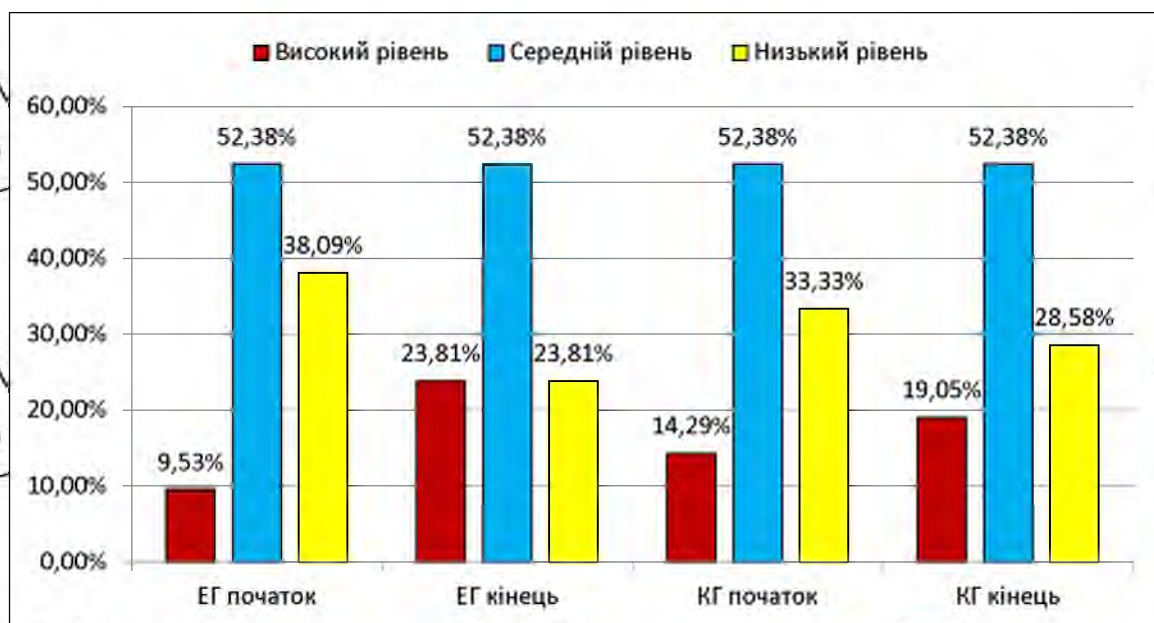


Рис. 3.2. Порівняння рівнів сформованості організаційних здібностей за першим критерієм

Це дозволило нам зробити наступний висновок: підвищення рівня сформованості організаційних здібностей за першим – мотиваційно-ціннісним критерієм у майбутніх педагогів вищої школи є наслідком зведення трьох педагогічних умов.

Згідно з другим критерієм (організаційно-діяльнісний) на контрольному етапі експериментальної роботи досліджувалася динаміка розвитку організаційно-діяльнісного компоненту організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи. Результати дослідження представлено у табл.3.2.

Таблиця 3.2

### Узагальнені контрольні дані щодо рівнів сформованості організаційних здібностей за другим критерієм

Групи	Розподіл студентів за рівнем сформованості організаційних здібностей					
	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%
ЕГ початок	5	23,81	14	66,66	2	9,53
ЕГ кінець	2	9,53	14	66,66	5	23,81
КГ початок	5	23,81	12	57,14	4	19,05
КГ кінець	4	19,05	13	51,90	4	19,05

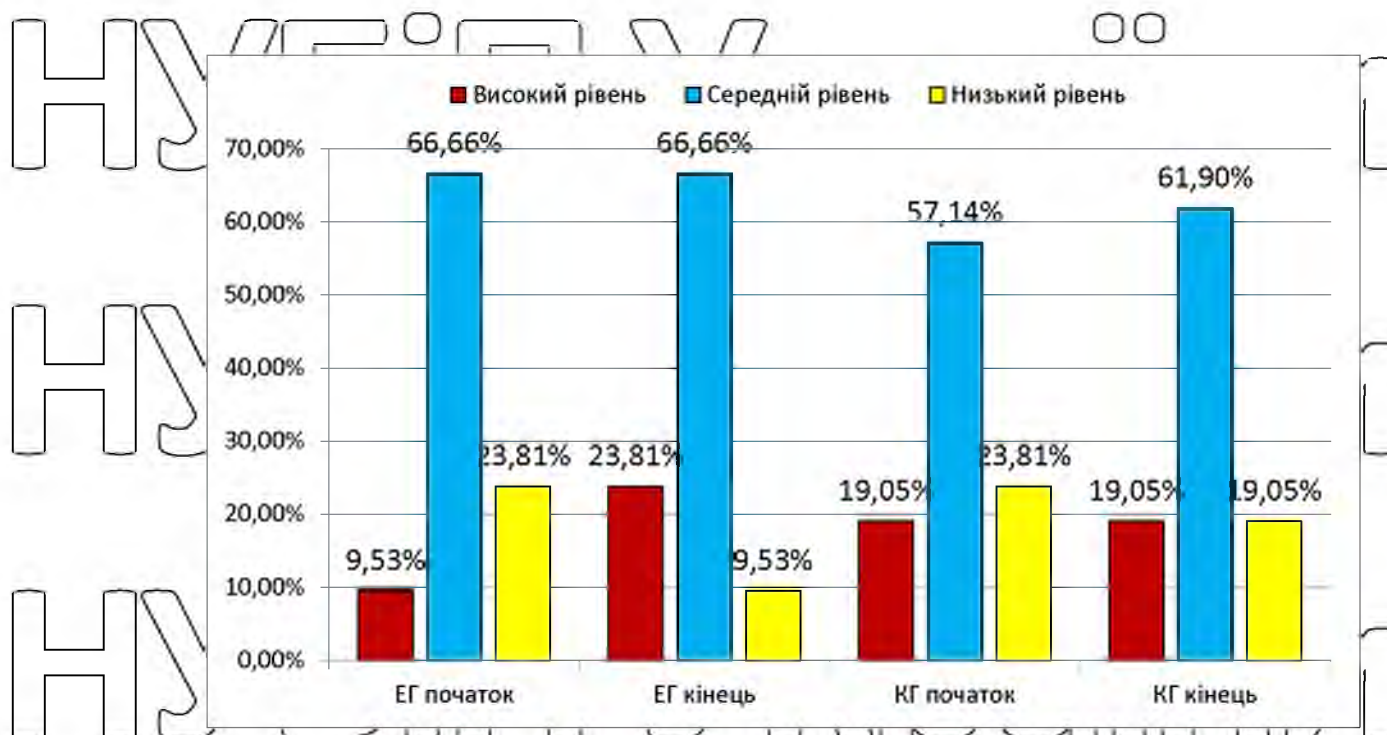


Рис. 3.3. Порівняння рівнів сформованості організаційних здібностей за другим критерієм

За отриманими розраунковими даними, наведеними в таблиці 3.2 в КГ з імовірністю 0,05 було доведено перевагу альтернативної гіпотези перед нульовою, тому що  $\Phi^*_{\text{емп.}} < \Phi^*_{\text{крит.}}$  (для розвитку професійної культури за першим критерієм  $\Phi^*_{\text{емп.}} = 1,509$ ;  $\Phi^*_{\text{крит.}} = 1,64$ ;  $1,509 < 1,64$ ). При цьому для EG з імовірністю 0,01 ми отримали, що  $\Phi^*_{\text{емп.}}$  попадає у зону визначеності, що заперечує нульову гіпотезу і доказує перевагу альтернативної гіпотези ( $\Phi^*_{\text{емп.}} = 1,879$ ;  $1,64 < 1,879 < 2,31$ ).

Це дозволило нам зробити наступний висновок: підвищення рівня сформованості організаційних здібностей за другим – організаційно-діяльнісним критерієм у майбутніх педагогів вищої школи є наслідком введення трьох педагогічних умов.

Згідно з третім критерієм (когнітивний) на контрольному етапі експериментальної роботи досліджувалася динаміка формування когнітивного компоненту організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи. Результати дослідження представлено у табл.3.3.

Таблиця 3.3

Узагальнені контрольні дані щодо рівнів сформованості організаційних здібностей за третім критерієм

Групи	Розподіл студентів за рівнем сформованості організаційних здібностей					
	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%	Кількість студентів	%
ЕГ початок	9	28,58	12	57,14	3	14,29
ЕГ кінець	8	14,29	13	51,90	5	23,81
КГ початок	6	28,58	11	52,37	4	19,05
КГ кінець	4	19,05	12	57,14	5	23,81

За отриманими даними, наведеними в таблиці 3.3 в КГ зімовірністю 0,05 було доведено перевагу альтернативної гіпотези перед нульовою, тому що  $\varphi^*_{\text{емп.}} < \varphi^*_{\text{крит.}}$  (для розвитку професійної культури за першим критерієм  $\varphi^*_{\text{емп.}} = 1,323$ ;  $\varphi^*_{\text{крит.}} = 1,64$ ;  $1,323 < 1,64$ ). При цьому для ЕГ з імовірністю 0,01 ми отримали, що  $\varphi^*_{\text{емп.}}$  попадає у зону визначеності, що заперечує нульову гіпотезу (доказує перевагу альтернативної гіпотези ( $\varphi^*_{\text{емп.}} = 1,944$ ;  $1,64 < 1,944 < 2,31$ )).

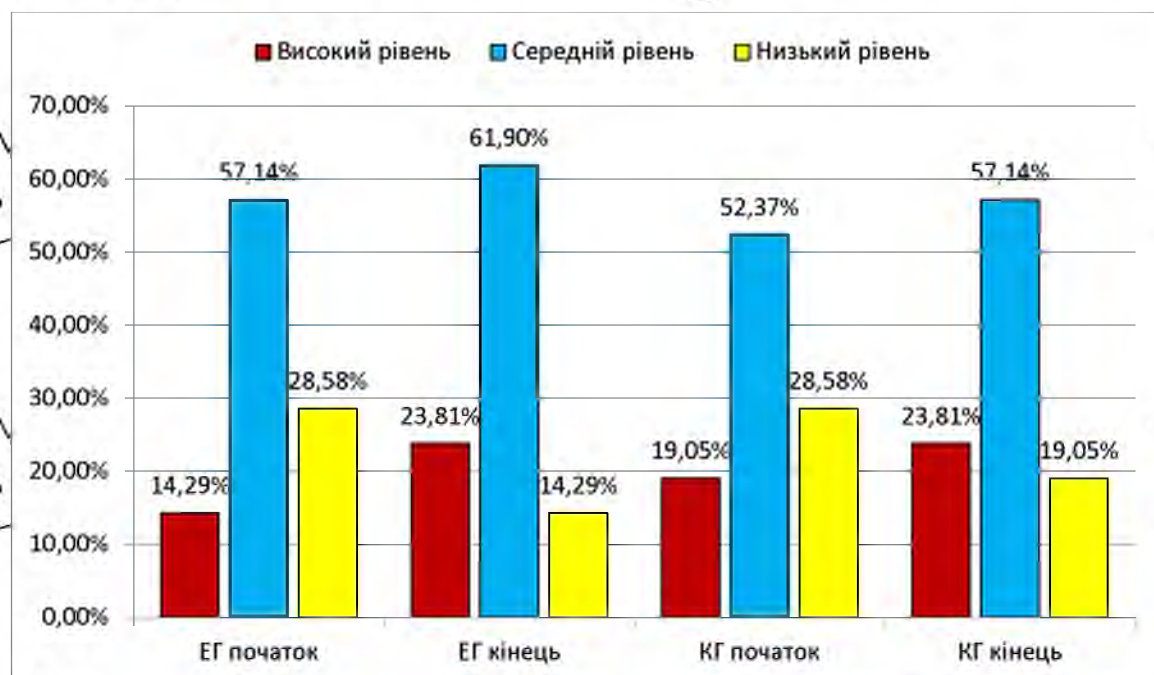
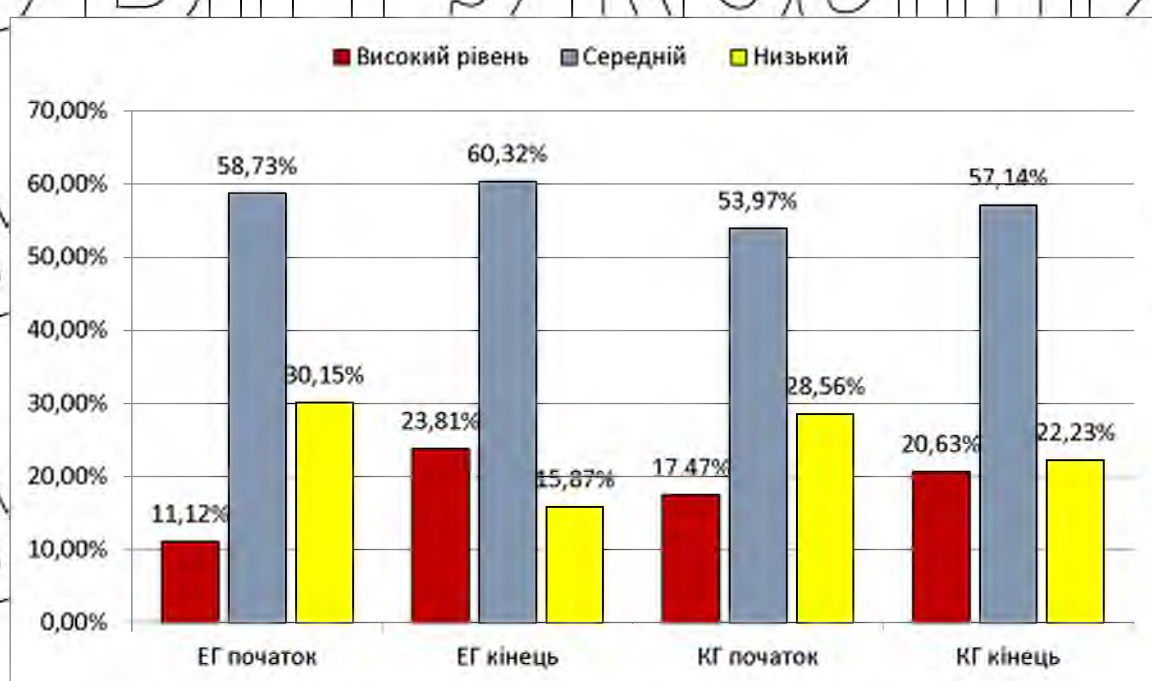


Рисунок 3.4 – Порівняння рівнів сформованості організаційних здібностей за третім критерієм

Це дозволило нам зробити наступний висновок: підвищення рівня сформованості організаційних здібностей за третім – когнітивним критерієм у майбутніх педагогів вищої школи є наслідком введення трьох педагогічних умов.

Таблиця 3.4  
Рівень сформованості організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи

Рівень сформованості	Експериментальна група (21 особа)		Контрольна група (21 особа)	
	До експерименту %	Після експерименту %	До експерименту %	Після експерименту %
Високий	11,12	23,81	17,47	20,63
Середній	58,73	60,32	53,97	57,14
Низький	30,15	15,87	28,56	22,23



Рисунком 3.5. Узагальнені дані щодо рівнів сформованості організаційних здібностей майбутніх викладачів вищої школи



Отже, можна зробити висновок, що суттєві зміни у результатах, які виявлені в експериментальній групі, пов'язані з реалізацією педагогічних умов, що доводить їх дієвість та можливість широкого використання для формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## Висновки до третього розділу

Організація експерименту та констатувальний етап експериментального дослідження

Описано порядок організації педагогічного експерименту та вибірку респондентів в НУБІП України. Визначено критерії та показники, за якими вимірювалися рівні сформованості організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи. Виокремлено рівні сформованості організаційних здібностей піддослідних. Здійснено психолого-педагогічну діагностику сформованості компонентів організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи на основі визначених методик. Встановлено початковий рівень сформованості організаційних здібностей респондентів до високого рівня можна віднести не більше 14,29 % респондентів. Саме це є доказом необхідності впровадження певних педагогічних умов з формування організаційних здібностей. Для подальшого дослідження сформовано рівноцінні групи: експериментальну та контрольну.

Проаналізовано результати експериментального дослідження, для чого проведено повторну діагностику рівнів сформованості організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи в експериментальній і контрольній групах після закінчення формуючого етапу експерименту, а також обробку й узагальнення її результатів. Виявлено, що ефективність процесу формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи підвищиться, якщо забезпечити реалізацію визначених та обґрунтованих у роботі педагогічних умов з використанням інтерактивних засобів навчання.

## ВИСНОВКИ

# НУБІП України

Здійснене дослідження дозволило дійти таких висновків:

1. Проаналізовано теоретичні засади дослідження проблеми формування організаторських здібностей особистості в психолого-педагогічній науці. Аналіз філософської, соціологічної, психологічної та педагогічної наукової літератури засвідчив багатоаспектність проблеми формування організаторських здібностей. Доведено важливість урахування світових тенденцій у процесі підготовки майбутніх педагогів вищої школи у нових соціально-економічних умовах розвитку України. Установлено залежність якості освітнього процесу від рівня сформованості організаторських здібностей викладача. Проаналізовано підготовку майбутніх педагогів вищої школи до їх діяльності під час професійної підготовки й обґрунтовано необхідність формування у них організаційних здібностей.

2. Визначено та теоретично обґрунтовано педагогічні умови формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи: залучення майбутніх педагогів вищої школи у практичну самостійну діяльність з використанням інтерактивних засобів, яка передбачає застосування організаційних та рефлексивних умінь та зумовлює прояв організаційних здібностей; моделювання професійно-орієнтованих завдань з використанням інтерактивних засобів навчання, що вимагають від майбутніх педагогів вищої школи, прояву організаційних здібностей у ситуаціях діалогічної та групової взаємодії; формування ціннісного ставлення майбутніх педагогів до розвитку організаційних здібностей інтерактивними засобами навчання під час аудиторних занять.

Експериментально перевірено ефективність педагогічних умов успішного формування організаційних здібностей з використанням інтерактивних засобів навчання у майбутніх педагогів вищої школи під час професійної підготовки в НУБіП України. Оцінка рівня організаційних здібностей у контрольній та експериментальній групах за встановленими критеріями та показниками

(мотиваційно-ціннісний, організаційно-діяльнісний, когнітивний) доводить позитивний вплив реалізації теоретично обґрунтованих педагогічних умов на зміну рівня організаторських здібностей майбутніх педагогів вищої школи. Так, на контрольному етапі експерименту кількість студентів з високим рівнем сформованості організаційних здібностей в експериментальній групі збільшилася на 12,69%. Водночас рівень організаційних здібностей у контрольній групі змінився несуттєво: кількість студентів із високим рівнем організаторських здібностей збільшилася лише на 4,76%. Результати педагогічного експерименту підтверджують доцільність впровадження визначених педагогічних умов формування організаційних здібностей з використанням інтерактивних засобів навчання у майбутніх педагогів вищої школи.

3. На основі розроблених педагогічних умов було сформульовано методичні рекомендації щодо реалізації цих умов формування організаційних здібностей інтерактивними засобами навчання у майбутніх педагогів вищої школи. Рекомендовано в практиці освітнього процесу широко використовувати самостійну роботу під час аудиторної та поза аудиторної діяльності студентів як засіб ефективного формування організаційних здібностей майбутнього педагога вищої школи; моделювання професійно-орієнтованих завдань для розвитку організаційних здібностей; інтерактивні форми та методи формування організаційних здібностей; засоби рефлексії як ефективний спосіб саморозвитку та самовдосконалення майбутнього викладача; методи діагностики рівнів сформованості організаційних здібностей у студентів; формувати у майбутніх педагогів вищої школи ціннісне ставлення до розвитку організаційних здібностей під час професійної підготовки. Рекомендовано застосовувати під час професійної підготовки для формування організаційних здібностей у майбутніх педагогів вищої школи наступні інтерактивні засоби навчання: проблемна лекція, бесіда, диспут, метод проєктів, рольові ігри, ведення щоденника, метод проблемних ситуацій, метод прикладу, метод доручень, метод заохочення. Виявляється особлива важливість комплексного застосування педагогічних умов

у роботі з майбутніми викладачами вищої школи. Важливість комплексного використання педагогічних умов зумовлена тим, що кожна з педагогічних умов спрямована на формування всіх компонентів організаційних здібностей: мотиваційно-ціннісного, організаційно-діяльнісного, когнітивного. Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів зазначеної проблеми. Перспективними для подальшого наукового пошуку є питання розробки методів і засобів глибокої професійної підготовки майбутніх педагогів вищої школи до інтерактивної взаємодії та саморозвитку інноваційної діяльності з метою формування організаційних здібностей.

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Інтеграція в європейський освітній простір: здобутки, проблеми, перспективи: монографія / За заг. ред. Ф.Г. Вашука. Ужгород, ЗакДУ, 2011. 560 с.
2. Романовський О. Г. Підготовка майбутніх інженерів до управлінської діяльності: монографія. Харків: Основа, 2001. 311 с.
3. Резнік С. М. Формування управлінських умінь і навичок у майбутніх інженерів у вищих технічних навчальних закладах: автореф. дис... канд. пед. наук 13.00.04 / Інститут професійно-технічної освіти АПН України. Київ, 2007. 20 с.
4. Підбуцька Н. В. Педагогічні умови формування конфліктологічної культури майбутнього інженера-машинобудівника: автореф. дис. канд. пед. наук / держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. Вінниця, 2008. 20 с.
5. Ігнатюк О.А. Формування готовності майбутнього інженера до професійного самовдосконалення: теорія і практика: монографія. Харків: НТУ «ХПІ», 2009. 432 с.
6. Гура Т. В., Ріпко І. В. Формування організаційних здібностей як необхідного аспекту лідерської позиції майбутніх інженерів. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2016. № 1. С. 32–41.
7. Княжева І. А. Особливості педагогічної діяльності викладачів вищої школи: теоретичний аналіз. *Наука і освіта*. 2011. № 6. С. 113–116.
8. Словник базових понять з курсу «Педагогіка»: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів: вид. 2-ге, доп. і перероб. / Укладач О. Є. Антонова. Житомир: Вид-во ЖДУ імені Івана Франка, 2014. 100 с.
9. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності: навч. посіб. Київ: Вища шк., 2004. 335 с.
10. Мороз О.Г., Падалка О.С., Юрченко В.І. Викладач вищої школи: психолого-педагогічні основи підготовки / за ред. акад. О. Г. Мороза. Київ, НПУ, 2006. 208 с.

11. Ріпко І.В. Формування лідерських та організаційних здібностей студентів як необхідний аспект професійної діяльності викладачів технічних університетів. «Кадровий потенціал сучасних освітніх систем: стан і перспективи» матеріали міжнародної науково-практичної конференції 17 – 18 лютого 2016 р. Харків: Народна українська академія. С. 250–254

12. Федоренко В. С., Шишкін П. В., Костира І. В. Формування організаційних здібностей майбутніх педагогів вищої школи. *Сучасна гуманітарна наука в інтерпретації молодих дослідників (до 200-річчя К. Ушинського)*: збірник доповідей учасників всеукраїнської студентсько-універсальної науково-практичної онлайн конференції. Київ, НУБіП України, 2023. С. 187-189.

13. Типологія лідерства: метод. посібник з курсу «Психологія управління» / Романовський О.Г., Пономарьов О.С., Баженов К.В., Ігнатюк О.А. Харків : ХДПУ, 2000. 28 с.

14. Мальована С.П., Родченко І.Г., Костирко А.П. Методичні рекомендації з розвитку лідерських компетенцій. Донецьк, Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, 2012. 32 с.

15. Гура Т. В., Ріпко І. В. Лідерський потенціал як вагома складова особистісно-значущих якостей студентської молоді. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарнотехнічної еліти* : зб. наук. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКОГО, О. Г. РОМАНОВСЬКОГО. Харків : НТУ «ХП», 2014. Вип. 40-41 (44-45). С. 54–65.

16. Myers, David G., and Jean M. Twenge. *Exploring social psychology*. Seventh edition. New York: McGraw-Hill, 2012. 302 p.

17. Подорваний В. К. Механізми державного регулювання соціального розвитку закладів вищої освіти зі специфічними умовами навчання : автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр. : 25.00.02 / Нац. ун-т цивіл. захисту України. Харків, 2019. 20 с.

18. Кальницька К. О. Рольова диференціація лідерства: сутність, підходи до вивчення та крос-культурні відмінності. *Вісник Чернігівського державного педагогічного університету імені Ф. П. Шевченка*. Чернігів. Вип. 7. Психологічні науки. 2009. С. 192-201.

19. Ріпко І.В. Дослідження лідерських якостей у студентів технічних університетів: результати експерименту. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школі: зб. наук. праць*. Вип. 40 (93). Запоріжжя, Класичний приватний університет, 2015. С. 481-487.

20. Гура Т.В. Розвиток комунікативних та організаційних здібностей студентів електромашинобудівних спеціальностей в умовах НТУ «ХП». *Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки: зб. наук. пр.* Запоріжжя, 2007. Вип. 44. С. 154-158.

21. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ, Ірпінь, ВТФ «Перун», 2009. 1736 с.

22. Кубрак С. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку майбутнього вчителя філологічного профілю. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 16 : Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики*. 2011. Вип. 14. С. 235-241.

23. Гончаренко С., Кушнір В., Кушнір Г. Методологічні особливості наукових поглядів на педагогічний процес. *Шлях освіти*, 2008. №4(50) С. 2-10.

24. Словник-довідник з професійної педагогіки / за ред. А. В. Семенової. Одеса : Пальміра, 2006. 272 с.

25. Підготовка майбутнього вчителя до впровадження педагогічних технологій: навч. посібник / О.М. Пехота та інші. Київ, В-во А.С.К., 2003. 240 с.

26. Буряк В. К. Самостійна робота як вид навчальної діяльності школяра. *Рідна школа*. 2001. № 9. С.49-51.

27. Дубасенюк О. А. Проблеми професійної підготовки студентів заочної форми навчання в університеті. *Андрогогічний вісник*. 2012. №1. С. 94-98.



28. Солдатенко М. М. Самостійна пізнавальна діяльність як фактор професійного становлення. *Неперервна професійна освіта: теорія і практика*. 2001. Вип. 1. Т. 2. С. 54–66.

29. Королук О. М. Організація самостійної роботи студентів: особистісно орієнтований підхід. *Професійна педагогічна освіта: особистісно орієнтований підхід: монографія* / за ред. О. А. Дубасенюк. 2012. С. 271–289.

30. Рибалко Л. С. Акмеологічний аспект змісту самостійної роботи студентів. *Акмеологія в Україні: теорія і практика* : зб. наук. праць. Київ, 2013. С. 63–69.

31. Мороз О. Т., Сластьонін В. О., Філіпенко Н. І. Підготовка майбутнього вчителя: зміст та організація: навч. посібник. Київ, НПУ, 1997. 168 с.

32. Ягупов В. В. Педагогіка: навч. посібник. Київ: Либідь, 2002. 360 с.

33. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навч. посіб. Київ: Академвидав, 2004. 352 с.

34. Богдан Ж. Б., Солодовник Т. О. Моделювання професійних і виробничих умов спілкування у студентів технічного профілю. *Вісник Нац. ун-ту оборони України* : зб. наук. пр. Київ, НУОУ, 2015. Вип. 1 (44). С. 27–31.

35. Зязюн І. А. Педагогічна дія вчителя в умовах інтегральної освітньої технології. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія*. 2010. № 3. С. 11–22.

36. Каплінський В. В. 100 складних ситуацій на уроках та поза уроками: шукаємо рішення. Навчальний посібник для майбутніх учителів. Вінниця: 2003. 79 с.

37. Кузьміна Н. М. Методика використання комп'ютерного моделювання при розв'язуванні деяких економічних задач. *Актуальні проблеми психології: Психологічна теорія і технологія навчання* / за ред. С. Д. Максименка, М. Л. Смільсон. Київ, Міленіум, 2005. Вип. 1. Т. 8. С. 205–213.

38. Семиченко В. А. Системно-структурне моделювання складних об'єктів у психолого-педагогічних дослідженнях. *Післядипломна освіта в Україні*. 2003. № 3. С. 26–30.

39. Столяренко О. В., Столяренко О. В. Моделювання педагогічної діяльності у підготовці фахівця : навчальний посібник. -Вінниця, ТОВ «Нілан-ЛТД», 2015. 196 с.)

40. Тушева В. В. Теоретичні і методичні основи формування науково-дослідницької культури майбутніх учителів музики в процесі професійної підготовки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 2016. 46 с.

41. Готовність до адаптивного управління сучасного менеджера в умовах конкуренції на ринку праці / за заг. ред. О. Г. Романовського. Харків, НТУ«ХП», 2018. 166 с.

42. Кравчук О. М. Моделювання професійної діяльності майбутнього вчителя математики у навчальному процесі. *Моделювання в навчальному процесі* : матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конференції (23–27 лют. 2015 року) / уклад. Н. А. Головіна. Луцьк, Вежа-Друк, 2015. С. 24–27.

43. Власенко О. М. Моделювання педагогічних ситуацій як засіб формування моральних цінностей у майбутніх вчителів. *Вісн. Житомир. держ. пед. ун-ту ім. І. Франка*. 2003. Вип. 13. С. 90–92.

44. Ягоднікова В. В. Теорія і практика формування інноваційної спрямованості виховного процесу загальноосвітньої школи. Дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.07 / Вінницький держ. пед. ун-т імені Михайла Коцюбинського. Вінниця, 2016. 525 с.

45. Сорочинська В. Є. Утвердження здорового способу життя студентської молоді як вимір євроінтеграційного реформування. Вища освіта України. Тематичний випуск «Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору». Додаток 4, 2006, С.199-211

46. Бех І. Д. Особистісно-орієнтована модель виховання як науковий конструкт. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи*. 2002. №. 3. URL: [http://library.udpu.org.ua/library/files/psuh\\_pedagog\\_probл\\_silsk\\_shkolu/3/vupvsk\\_21.pdf](http://library.udpu.org.ua/library/files/psuh_pedagog_probл_silsk_shkolu/3/vupvsk_21.pdf) (дата звернення 05.08.2023)

47. Концептуальні засади професійного розвитку особистості в умовах євроінтеграційних процесів: зб. наук. статей / за ред. В.Г. Кременя, М.Ф. Дмитриченко, Н.Г. Ничкало – Уклад.: М.В. Артюшина, В.П. Тименко та ін. Київ, НТУ, 2015. 768 с.

48. Княжева І. А. Спадщина К.Д. Ушинського в сучасній професійній підготовці майбутніх педагогів. *Наука і освіта*, 2008, № 8/9 С. 154-158.

49. Васянович Г. П., Онищенко В. Д. Професійні якості майбутнього фахівця: науково-методологічні критерії визначення і класифікації. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2013. № 3. С. 9–33.

50. Коломієць А. М., Лазаренко Н. І. Сучасні методологічні підходи в організації вищої педагогічної освіти. *Науковий вісник Південноукраїнського національного педагогічного університету ім. К.Д. Ушинського. Педагогічні науки*. 2016. № 3. С. 47–52.

51. Прадівляний М. Г. Використання особистісно орієнтованого підходу у формуванні готовності до іншомовного професійного спілкування студентів технічних спеціальностей. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2016. № 4. С. 115-119.

52 Atkinson, Marilyn W., and Rae T. Chois. *Art & Science of Coaching: Step-by-Step System*. Exalon Pub., 2007. 208 p.

53. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник. Київ : Либідь, 1997. 376 с.

54. Цокур Р. М. Формування потенціалу професійного саморозвитку в майбутніх викладачів вищої школи у процесі магістерської підготовки : дис. ... канд. психол. наук : 13.00.04 / Цокур Роман Миколайович. Одеса, 2004. 276 с.

55. Гончаренко С. У., Олійник П. М., Федорченко В. К. *Методика навчання і наукових досліджень у вищій школі : навч. посіб.* Київ : Вища школа, 2003. 323 с.

56. Кобіна Л. А. Підготовка майбутніх учителів початкової школи до формування соціально-ціннісних орієнтацій у молодших школярів : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04. Одеса, 2008. 20с.

57. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса.

Підручники для студентів онлайн © 2015-2023. URL:  
[https://stud.com.ua/17007/menedzhment/metodika\\_diaagnostiki\\_osobistosti\\_motivatsiyu\\_uspihu\\_ellersa](https://stud.com.ua/17007/menedzhment/metodika_diaagnostiki_osobistosti_motivatsiyu_uspihu_ellersa) (дата звернення: 12.08.2023)

58. Стилi та моделi педагогiчного спiлкування. Психолого-педагогiчний

семiнар-практикум. URL: [http://sbrankivka-school.ck.sch.in.ua/tests/robita\\_praktichnogo\\_pshhologa/robita\\_z\\_vchitelyami/stili\\_ta\\_modeli\\_pedagogichnogo\\_spilkuvannya/?print=print](http://sbrankivka-school.ck.sch.in.ua/tests/robita_praktichnogo_pshhologa/robita_z_vchitelyami/stili_ta_modeli_pedagogichnogo_spilkuvannya/?print=print) (дата звернення: 12.08.2023)

59. Методика «Оцiнка комунiкативних i органiзаторських здiбностей

особистостi» код-1, (автори в. В. Спiявський та в. А. Федоришин). URL:  
<https://studfile.net/preview/5258514/page/106/> (дата звернення: 12.08.2023)

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

НУБІП України

# НУБІП України

Вправи і завдання для моделювання професійно-орієнтованих завдань діалогічної та групової взаємодії і прояву організаційних

здібностей майбутніх педагогів вищої школи

# НУБІП України

Вправи і завдання на формування організаторських навичок

**Завдання 1.** Уявіть себе екзаменаційній комісії на співбесіді. Одна

людина – студент, решта – екзаменаційна комісія. Ви маєте «розіграти» цю сценку з різними учасниками.

Питання для обговорення:

1. Що допомогло студентам адаптуватися до випробування і що їх зацікавило?

2. Якими були почуття слухачів?

**Завдання 2.** Група ділиться на пари, кожен член пари розповідає історію (5-7 речень) про подію, яка сталася з ним/нею і залишила сильне враження.

Після завершення розповіді партнер має розповісти, як він/вона зрозумів/а

історію, починаючи з фрази «Як я почув...». На цьому етапі важливо, щоб переповідач не робив жодних доповнень, суджень чи коментарів. Він/вона має зрозуміти, а не аналізувати чи оцінювати. Водночас, він має переказати

історію своєю мовою, а не повторювати її дослівно. На наступному етапі

мовець оцінює, наскільки точний його переказ. Якщо виявлено будь-які спотворення, він повторює історію, а слухач має ще раз розповісти, як він/вона зрозумів/а повідомлення. Потім учасники міняються місцями.

**Завдання 3.** «Місце зустрічі». Ведучий пропонує учасникам

організувати зустріч. а) Один з учасників описує місце в кімнаті, куди вони

мають прийти. Очі іншого учасника закриті. Потім інший учасник має знайти

місце, де відбуватиметься зустріч. б) Один з учасників описує місце в місті, а

інший учасник має вгадати, де воно розташоване. Питання для обговорення:

1. Що завадило вам зрозуміти іншу людину і що допомогло вам?
2. Що допомогло вам "увійти в становище" мовця?

**Завдання 4.** «Подія» Один з учасників розповідає про те, що сталося з ним сьогодні вранці або вчора ввечері, або про ситуацію, в якій він зараз перебуває.

На прохання тренера хтось із групи намагається точно відтворити історію, хтось озвучує тільки основні та найважливіші елементи історії, хтось коментує. Після кожного переказу ведучий запитує оповідача, чи правильно було передано ідею і чи хоче оповідач донести цей сенс до групи. Якщо оповідач не повністю задоволений, лідер просить інших членів групи повторити і так далі, доки не буде знайдено адекватний варіант.

#### Вправи на перцепцію

**Завдання 5.** Група ділиться на пари. Один із партнерів має спочатку подумати про щось приємне (поки він/вона думає про це, інший має спостерігати за ним – дихання, тонус м'язів, колір шкіри), потім подумати про щось неприємне (знову спостереження). Після цього той, хто спостерігає, повинен подумки переключитися з людини, яка йому подобається, на людину, яка йому не подобається, і навпаки, поки ці два відчуття не стануть помітними.

Потім ви повинні поставити своєму партнеру кілька запитань, порівнюючи цих людей (наприклад, хто вищий). Завдання полягає не тільки в тому, щоб поставити партнеру запитання, а й у тому, щоб подумки відповісти на нього з точки зору реакції на запитання.

Запитання, які можна використовувати: Кого з них ви бачили давно, а кого нещодавно? У кого з них темніше волосся? Хто живе ближче до вашого будинку, хто більше заробляє тощо.

Партнер, який починає відповідати подумки, спочатку уявляє собі людину, яка йому подобається, потім людину, яка йому не подобається, і думає про це: "До кого належить зміст запитання?"

У результаті той, хто вгадує, спочатку бачить переходи протилежних переживань, а потім бачить реакції, що допоможуть партнеру вирішити, кого з цих двох він обрав. Відповідь має бути до того моменту, коли партнер буде впевнений у своєму виборі (на це вказує погляд або кивок) Після чотирьох вдалих вгадувань партнери міняються місцями. Щоб ускладнити завдання, можна закрити обличчя партнера блокнотом і спробувати вгадати реакцію за частинами тіла, диханням тощо.

**Завдання 6.** «Гарячий стіл». У центрі ставиться стілець, на нього сідає доброволець, а учасники сідають поруч із ним. Решта членів групи звертаються до нього таким чином: «Коли ти щось робиш, говориш або поводишся певним чином, я відчуваю це, і мені здається, що це означає те-то або те-то».

Висловлювання мають бути якомога конкретнішими, такими, що стосуються події тренінгу, точними і не повинні містити негативної інформації, яка може образити співрозмовника.

Оціночні та категоричні висловлювання («добре – погано», «подобається – не подобається») заборонені. Після того як усі висловилися, учасник, який сидить на гарячому місці, пояснює, яке твердження для нього прийнятне, а яке викликає внутрішній протест, який він відкидає. Потім група обговорює, чому висловлювання викликало заперечення – чи було воно несправедливим за змістом або просто поганим за формою.

**Завдання 7.** «Князь».. Усі учасники діляться на пари і сідають один навпроти одного. Той, хто сидить ліворуч, бере на себе роль князя, а той, хто сидить праворуч, бере на себе роль старійшини.

У Китаї існує дуже давня (майже чотири тисячі років) традиція вибору князя. Кандидату в князі зі старшого покоління пропонували це завдання. Хоча він хотів прийняти титул, будучи освіченою людиною, він все ж відмовився. Він сказав, що не вважає себе гідним високого становища.

Через деякий час старійшини знову прийшли до нього і зробили пропозицію. Але кандидат, який поважав себе, знову відмовився. Йому знову зробили пропозицію. І так далі. Після кожної відмови старійшини не могли повторити свою пропозицію, але вони могли зробити її іншій людині. Більш того, вони могли робити йому пропозицію в розрахунок саме на відмову, щоб згодом звернутися до того, хто дійсно хотіли бачити князем. Обидві сторони йшли на ризик. Відмовивши ще раз, кандидат ризикував не дочекатися наступної пропозиції. Старійшини, у яких на прикметі був інший кандидат, ризикували тим, що його приймуть.

Роблячи пропозицію, «старійшина» клав перед «майбутнім князем» палицю (сірник) і супроводжував цей жест різними ввічливими словами. Кандидат, ввічливо відмовившись, клав іншу палицю поруч із першою. Старійшина супроводжував другу пропозицію ще однією палицею. За відмовою слідувала ще одна палиця. Таким чином виростає невелика гора палиць.

Якщо старійшина вирішує, що пропозиція достатня, він забирає всю гору палиць собі, кажучи: «Що поробиш, доведеться переходити до іншого кандидата».

Якщо кандидат вирішує, що хорошої поведінки достатньо, він каже: «Що поробиш, доведеться погодитися!» і забирає всю купу палиць собі. Наступний етап – передача, і той, хто грає роль старійшини, стає майбутнім принцом і навпаки.

Завдання учасників – зібрати якомога більше паличок. На початку гри всім видається однакова кількість паличок (наприклад, 20). Якщо нетерплячий учасник одразу візьме купу паличок собі, то врожай буде невеликим. Якщо ж учасники проявлять стриманість, урожай буде багатим, але ризик буде високим.

Вправи на формування приймів організаційного впливу на оточуючих



**Завдання 8.** Вправа «Поняття кар'єри». Викладач передає м'яч випадково обраному учаснику, який називає асоціацію з поняттям «кар'єра». Учасник передає м'яч і по черзі говорить першу асоціацію зі словом «кар'єра», що спала на думку, а потім кидає м'яч іншому учаснику. Черга передається довільно за бажанням. Під час вправи один із членів групи записує виникаючі асоціації на папері, накопичуючи «банк» ідей про кар'єру.

Наприкінці гри обговорюються такі питання:

1. Як можна згрупувати асоціації?
2. Чим сучасні уявлення про кар'єру відрізняються від тих, що переважали 10-15 років тому?

Що переважало 10-15 років тому?

**Завдання 9:** «Навички переконання». Попрацюйте над запропонованим текстом для усного виступу. Ваше завдання – використовуючи всі відомі вам засоби переконання, доповнити інформацію і за п'ять хвилин представити своє повідомлення таким чином

а) воно виглядає нейтральним, наприклад, наукова доповідь на конференції;

б) спростуйте його, очорніть усіма можливими способами;

в) піднесіть його в найбільш утішному тоні, так, щоб воно виглядало, наприклад, як реклама приватної практики знайомого психолога.

### **Щастя й успіх обов'язково придуть**

Психологи стверджують, що успіх залежить як від елементів везіння, так і від певної логіки та поведінкових моделей, які існують усередині нас. Ділову людину вирізняє організованість, вміння чітко виконувати роботу, правильно організувати робоче місце, час і себе, поєднувати у своєму образі елегантність і діловитість. Іноді необхідно переглянути свої реальні здібності, цінності та соціальне оточення – це зробить ваші плани реалістичнішими, а життєві горизонти – конкретнішими.

Позбавтеся непотрібних емоцій: негативні ситуації гальмують ваш прогрес. Пам'ятайте, що можливих рішень завжди більше, ніж ми думаємо.

Розвивайте впевненість у собі – це відіб'ється на оточуючих і позитивно позначиться на вашій роботі. Вчіться спілкуватися: слухайте, говоріть, ставте запитання і відповідайте на них.

Підвищуйте свої навички, звертаючись до мови робочого одягу.

Навчіться розслаблятися і поповнювати свої внутрішні ресурси. Ключ до успіху лежить у нашому прагненні перевершити себе, поліпшити свій зовнішній вигляд і особисті якості. Успіх приходить до тих, хто в нього вірить.

**Завдання 10.** «Опис маршруту». Викладач дає назву об'єкта, відомого всім студентам (кінотеатр, музей, будь-який навчальний заклад тощо).

Викладач пропонує їм написати інструкцію про те, як дістатися до цього об'єкта людині, абсолютно не знайомій із містом. Завдання виконується індивідуально. Наприкінці роботи студенти читають свої «інструкції» і визначають, хто краще впорався із завданням (той, чий опис маршруту найзрозуміліший).

**Завдання 11.** Виберіть компанію, у якій ви хотіли б працювати, і зробіть п'ятихвилинну презентацію про те, чому інші хотіли б працювати в цій компанії.

**Завдання 12.** Вправа «Майбутнє». Усі учасники мають розділитися на пари та розповісти один одному про свої плани щодо поліпшення навичок спілкування, розповісти про свою роль у повсякденному житті, про необхідність подальшого навчання, особистісного розвитку тощо. Через 5 хвилин пари міняються ролями. Через 5 хвилин пари міняються ролями.

Вправи на діалогічне мовлення

**Завдання 13:** «Заборонені запитання». Студентам пропонується уявити себе, наприклад, продавцем, лікарем, інженером, агрономом, керівником акціонерного товариства, льотчиком. Задайте навчальний текст (бажано з психології спілкування). Запропонуйте прочитати його очима "носія конкретної професійної ролі", обраного кожним студентом, а потім почніть

обмін запитаннями з групою. Студент ставить запитання групі, намагаючись використовувати термінологію відповідного професіонала. Якщо ця вимога порушується (студент не використовує «свою» термінологію), група відхиляє запитання. Потім група формулює запитання цьому студенту, знову використовуючи термінологію "своєї" ролі. Студент також може прийняти або відхилити запитання як неадекватне завдання.

**Завдання 14:** Підказка. Студентів просять сформувати пари та обрати партнера, про якого мало що відомо. Один з учасників у парі бере на себе ініціативу в спілкуванні. Розпочавши розмову на відстані (наприклад, про здоров'я, погоду, навчання, інтереси), він має ненав'язливо переключити її на родичів, друзів і знайомих іншої людини. Оскільки світська бесіда ведеться з прихованою метою – дізнатися якомога більше про оточення співрозмовника та його ставлення до цих людей.

Наприкінці роботи підраховують, зі скількома людьми ініціатору спілкування вдалося таємно познайомитися, скільки особливостей кожного нового знайомого йому вдалося дізнатися.

Виступаючи в ролі «запитувача», студент оцінює, наскільки природною була розмова, чи відповідає розмова про родичів загальному тону і стилю, чи він відчував тиск «примус» говорити про те, про що не хотів говорити. Найбільш вдачі, природні способи перевести розмову в потрібне русло озвучуються в групі.

**Завдання 15.** Вправа «Інтерв'ю». Учасники діляться на пари і протягом 10 хвилин розмовляють зі своїм партнером, намагаючись дізнатися про нього якомога більше. Потім кожен готує коротку презентацію про свого співрозмовника. Головне завдання – підкреслити його індивідуальність, його відмінності від інших. Потім учасники по черзі представляють один одного.

**Завдання 16.** «Розкриття діалогу». Група розіграє діалог між двома людьми. Перший студент каже: "Я зустрів друга і сказав йому/їй "Привіт" або "Я радий тебе бачити" тощо. Наступний студент відповідає відповідно до логіки спілкування (дружні теплі стосунки, більш віддалена дистанція, шира

радість, стриманість тощо). Третій студент каже речення, яке продовжує діалог тощо.

**Завдання 17.** Група ділиться на пари. Кожна пара обирає тему переконливої промови: у чому саме кожен із них переконуватиме іншого (як варіант, це може бути: термінова робота, яку потрібно зробити; виконання роботи за хворого колегу, зміна точки зору співрозмовника щодо якогось питання тощо). Потім кожен із них думає, який прийом переконування він міг би використати в даній ситуації. Ви також можете робити коментарі та нотатки по темі. Після відповідної підготовки кожна пара проводить рольову гру ситуації переконання. Відбувається дві розмови: спочатку один з учасників виступає в ролі лідера-переконавця, а інший – підлеглого, а потім навпаки. Після завершення роботи обговорюються результати, аналізуються помилки та формулюється, які чинники сприяють успіху процесу переконання.

**Завдання 18.** Гра «Контрабанда». Кілька учасників із групи обираються на роль туристів. Потім групи повідомляють, що туристи намагаються провезти контрабанду (предмет, який охороняє один із контрабандистів). Що і кого ховати, вирішують самі туристи, виходячи за двері. Після їхнього повернення учасники повинні вгадати, у кого знаходиться контрабанда. Для цього вони можуть ставити будь-які запитання, всіляко "задавлувати" їх тощо. Контрабандисти можуть відповідати на свій розсуд. Додаткові поради можна дати туристам, коли вони опиняться за воротами. Наприклад, розіграйте ролі, за якими важко здогадатися, і працюйте в команді. Завдання кожного – переконати митників, що особисто він не везе контрабанду. Решту членів групи можна попросити розробити загальну стратегію допиту. Однак кожен вирішує індивідуально, хто є контрабандистом.

Обговорення можна розпочати, надавши слово туристам. Вони можуть поділитися своїми враженнями від гри. Потім дайте слово тим, хто вгадав правильно. На що вони звернули особливу увагу? Що допомогло їм вгадати? Після цього слово надається іншим. Цю гру можна також використовувати для обговорення техніки переконливої поведінки в підозрілій обстановці. Іноді

буває цікаво провести гру ще раз, помінятися ролями і розглянути результати обговорення. Якщо група дуже велика, можна створити «Акваріум», коло всередині кола – кілька активних учасників, які ставлять запитання контрабандистам і роблять єдиний висновок, і інша частина групи, де кожен приймає індивідуальне рішення.

**Завдання 19.** Рольова гра «Доручення завдання підлеглому» за методом «Рольова гра» Вам належить провести співбесіду з підлеглим про доручення йому виробничого завдання:

а) традиційного, планового завдання;

б) екстремального, незапланованого завдання.

У грі беруть участь керівник і підлеглий. Керівнику необхідно продумати можливе завдання і вибрати посадову особу (наприклад, маркетолога, рекламника, економіста тощо), якій це завдання буде доручено:

- Він повинен пояснити завдання і дати вказівки підлеглому;
- довести завдання до стадії розуміння його суті підлеглим;
- мотивувати підлеглому на сумлінне і якісне виконання завдання.

Повідомляючи завдання підлеглому, керівник має переконатися, що підлеглий чітко розуміє, що, коли, як, за яких умов, якими засобами, до якого терміну і з яким кінцевим результатом має бути виконано завдання. Під час співбесіди менеджер (щоб прийняти правильне рішення) має отримати відповіді на такі запитання

1. чи зможе цей підлеглий виконати запропоноване завдання?
2. чи хоче він/вона виконувати це завдання?
3. Який інструктор і якого ступеня йому/їй потрібен?

Особа, яка організовує заняття, дає вказівку підлеглому відмовитися від виконання завдання. Як аргумент для відмови використовується недостатня професійна компетентність. Така позиція організатора уроку дасть змогу керівнику застосувати до підлеглому психолого-педагогічні та комунікативні методи впливу і сформувати його психологічну готовність до виконання завдання.

Керівник проводить співбесіду з підлеглим у двох варіантах: спочатку заплановане завдання, потім екстремальне, тобто незаплановане завдання тривалістю 15-20 хвилин. Решта учасників заняття виступають у ролі "уповноважених суддів". Їхня мета – проаналізувати результати співбесіди, брифінгу та використані техніки спілкування. Після аналізу кейса проводиться

дискусія, в якій беруть участь усі учасники. Попередня підготовка до співбесіди – розподіл завдань:

1. придумайте завдання і сформулюйте його у вигляді управлінського рішення та необхідних умов для його реалізації.

2. поставте цілі на майбутню співбесіду.

3. заздалегідь складіть план проведення співбесіди, продумайте час, місце та організаційні умови для її проведення.

4. продумайте початок інтерв'ю, вступ співрозмовника в бесіду, умови для створення атмосфери повної довіри.

5. підготуйте запитання для підлеглого, які допоможуть вам досягти мети.

Примітка: На виконання цього завдання керівнику дається 10 хвилин.

Як виконати завдання?

– Запросіть підлеглого і поясніть причину вашого дзвінка.

– Поясніть підлеглому зміст завдання і запитайте, чи зможе він із ним упоратися.

– Дайте відповідь на всі запитання підлеглого про завдання; якщо необхідно, покажіть йому, як це робиться.

– Поясніть, що вимагається від підлеглого, щоб він інформував вас про завершення і хід роботи.

– Попросіть підлеглого повторити завдання або запитайте його, з чого почати.

– Покажіть свою впевненість у здібностях підлеглого, використовуючи техніку "попереднього схвалення".

– Якщо ваш підлеглий відмовляється виконувати завдання, з'ясуйте причини відмови, постарайтеся їх усунути, мотивуйте фахівця відповідно до його особистих очікувань і завершіть бесіду.

– Завершіть співбесіду конкретним рішенням і дією.

Оцініть якість проведеного інтерв'ю, відповівши на такі запитання:

1. чи чітко менеджер сформулював запитання?  
2. чи вдалося керівнику передати підлеглому всю важливу і необхідну інформацію?

3. чи ставив керівник правильні запитання і спрямовував запитання та відповіді?

4. чи правильно керівник поінформував підлеглих про завдання?

5. чи чітко керівник зрозумів мету і завдання співбесіди?

6. чи правильно поведився керівник під час співбесіди, використовуючи вербальні та невербальні сигнали?

7. чи була співбесіда у формі діалогу, чи вислухав керівник аргументи і відповіді підлеглого?

8. чи вдалося керівнику створити комфортну атмосферу, чи правильно він використовував для цього психологічні прийоми?

9. чи правильно керівник відреагував на психотип підлеглого, чи використав його особливості в стратегії спілкування?

10. чи правильно менеджер обрав модель спілкування?

11. чи була ділова бесіда ефективною?

**Завдання 20.** Гра «Мафія». Гравці сідають обличчям до центру. Ведучий роздає кожному учаснику по одній спеціальній картці, заздалегідь обговоривши, які картки означають "мафію". Їхня кількість залежить від розміру групи і не має перевищувати трьох учасників. Наприклад, для групи з 15-16 осіб це означає 3-4 мафіозі. Гравці дивляться на картки, нікому їх не показуючи, а потім збирають їх. Мафіозі не повинні нічим показувати свою відданість, а "чесні люди" повинні розпізнати їх за поведінкою і, образно кажучи, "поставити до стінки".

"Над містом опускається ніч. Жителі сплять", – каже ведучий, усі учасники заплющують очі, а ведучий продовжує: "Мафія збирається!".

Мафіозі відкривають очі та зустрічаються поглядами. Потім ведучий пропонує їм заплющити очі та поговорити: "Настав ранок. Пройшла новина, що в місті з'явилася мафія. Жителі міста обговорюють це повідомлення і намагаються вгадати, хто ж злочинець".

Група відкриває очі та веде дискусію, аналізуючи поведінку кожного учасника. Щоб спростити завдання, кожен може назвати свого кандидата (зазвичай за один раунд гравець називає кількість підозрюваних, що дорівнює

кількості членів мафії, але в кожному раунді гри засуджується тільки одна людина). Людина, яка набрала найбільшу кількість голосів, вважається "винною".

Якщо група вгадала правильно, ведучий вимовляє: "Вітаю! Ви вбили мафію", і група продовжує обговорення. Якщо учасники вгадали неправильно, лідер каже: "Шкода, що ви вбили чесну людину!". Гравець, на якого вказала група, вибуває з подальшої гри. Ведучий каже: "На місто опускається ніч.

Усі жителі міста сплять". Усі заплющують очі, і через деякий час, коли ведучий переконується, що ніхто не спостерігає, він дає сигнал мафії, наприклад: "Не спить тільки мафіозі. Він іде на полювання". Члени мафії розплющують очі, обирають жертву, укладають угоду очима і показують її, ведучому, а потім знову заплющують очі.

"Настав ранок!" – оголошує ведучий. – Місто прокидається, і його жителі дізнаються страшну звістку. Цієї ночі був убитий мирний житель: – Ведучий показує учасника, обраного мафією. – Хто злочинець?"

Група продовжує обговорення. Гра триває доти, доки не буде виявлено та знищено всіх мафіозі або доки кількість мирних жителів не стане меншою за кількість бандитів (у цьому разі гра втрачає сенс).

Якщо гра швидко закінчується, її можна переграти кілька разів. Щоб надати грі більше драматизму і дати волю акторським талантам і фантазії, можна запропонувати кожному учаснику вибрати для себе певну роль: мера,



торговця, пенсіонера тощо. Часто в пресі відображаються моделі поведінки, що існують у житті учасників.

У процесі обговорення кандидатів на засудження можна надати їм останнє слово, щоб вони спробували розвіяти сумніви від себе (можна навести будь-які аргументи), що дасть змогу грі наголосити на тому факті, що вони

хочуть "вижити" за будь-яку ціну. Під час фінального голосування учасники можуть змінити свою думку і навіть виправдати підозрюваного. Це дає змогу гравцям усвідомити свою здатність захистити себе, зрозуміти свою значущість, самооцінку і навпаки:

Ви можете зосередитися на обговоренні підозрюваних, виділити адвоката та прокурора, змодельовати процес групового прийняття рішень

**Завдання 21:** Ділова гра «Кадрова проблема».

Групу слід розділити на підгрупи по 3-4 особи. Кожній групі роздають бланки з інструкціями, що містять короткий опис професій, затребуваних на ринку праці та незатребуваних, а також професій, конкурентоспроможних на сучасному ринку праці.

Інструкції такі:

1. зі списку запропонованих професій оберіть ті, що пов'язані з аптечним бізнесом і необхідні для вирішення завдань підприємства Ваш бізнес: виробництво та реалізація лікарських засобів. Порада: Завдання вибору спрощується, якщо спочатку ознайомитися з професіями, а потім скласти схему "руху товару" (від виробника до споживача).

2. створіть "бренд" (торгову марку і кредо) для вашої компанії". Інформація про "бренд" у списку професій

3. вакансії в обраних вами професіях мають бути заповнені певними людьми. Нехай цими людьми будуть ваші однокласники, чиї особисті якості відповідають вимогам обраних професій.

Порада: Щоб зробити вибір, потрібно оцінити вимоги, які професія висуває до особистості людини, і зіставити їх зі своїми можливостями.

4. не забувайте про "інформаційний простір" – бізнесу потрібна "реклама"! Необхідно розробити програму рекламних кампаній.

5. захист проєктів.

Наприкінці гри обговорюються результати, учні говорять про те, що вони дізналися із сьогоднішнього уроку, діляться своїми враженнями про бізнес.

**Завдання 22.** «Оцінювання в парах». Усі учасники діляться на пари, один із членів пари позначається буквою "А", інший – буквою "Б". Потім учасник А оцінює вихідний рівень комунікативної компетенції, а потім інший учасник за такими критеріями.

Контрольні питання для оцінювання:

Монологічне мовлення

Діалогічне мовлення

Активне слухання

Пасивне слухання

Сприйняття.

Уміння аналізувати помилки співрозмовників.

Після оцінювання члени кожної пари порівнюють результати та визначають, наскільки їхня власна оцінка збігається з оцінкою іншого члена групи. Потім вони обговорюють результати діяльності:

- що було засвоєно під час роботи;
- чому результати оцінки іншого та їхньої власної оцінки не збіглися для всіх;
- над чим ще необхідно попрацювати, щоб підвищити рівень комунікативної компетентності;
- які знання, отримані в результаті цієї вправи, можуть бути пов'язані з особистим або професійним життям учасників.

**Завдання 23.** «Чого я навчився». Викладач просить кожного учасника по черзі розповісти про три речі, які він дізнався із вправи чи завдання. Потім слідує обговорення того, які комунікативні знання, навички та вміння

повністю опанувала вся група та що ще необхідно повторити для кращого розуміння та запам'ятовування.

**Завдання 24.** «Дослідження обраної теми». Усі учасники діляться на пари. Кожній парі дається 20 хвилин на проведення серйозного дослідження з певної теми. Мета учасників – детально вивчити всі аспекти обраної теми.

Важливо, щоб учасники не відволікалися від теми і продовжували працювати над нею протягом усіх 20 хвилин. Вони мають стежити за будь-якою плутаниною, будь-якою спробою перервати обговорення або будь-яким відхиленням від теми. Можна використовувати будь-яку тему, якщо немає

сумнівів, що вона була обрана спеціально для легкого виконання вправи. Ця вправа допомагає дисциплінувати групу і дає матеріал для досить докладного аналізу. Це може бути аналіз навичок слухання, самоаналізу та невербальної комунікації, сприйняття тощо.

Потім викладач просить усіх учасників сісти в загальне коло. Потім обговорюються вправи і підкреслюються два аспекти: по-перше, процес виконання вправи (як учасники її виконували і що відчували) і, по-друге, зміст (про що говорили учасники під час виконання вправи). Тренер також має допомогти групі визначити, як знання, отримані під час виконання вправи,

можуть бути пов'язані з особистим або професійним життям учасників. Якщо можливо, тренер також має взяти участь у вправі.

Захід закінчується тим, що учасники знову діляться на пари й обговорюють, що їм найбільше сподобалося, а що найменше. Вони також можуть поставити один одному бали за вправу.

## ДОДАТОК Б

# НУВБІП України

## Вправи та завдання для підвищення організаційно-комунікативної активності студентів в освітньому процесі

# НУВБІП України

**Завдання 1.** Назвіть двох відомих людей, чий виступи ви чули особисто або по телебаченню. Поясніть, що кожен із них має зробити, щоб виступити краще.

# НУВБІП України

**Завдання 2.** вправа на роздуми "Дерево мети". Обладнання та реквізит: Зображення дерева, намальоване на плакаті, маркери.

Інструкції: "Це дерево цілей. Намальоване дерево – це символічна шкала ваших досягнень. Коріння – це відправна точка, мінімальний прояв якостей і навичок, а крона – максимальний рівень прояву актуальних або можливих навичок. Тепер напишіть фломастером своє ім'я там, де, на вашу думку, ви перебуваєте на цій шкалі". Ця процедура повторюється після сеансу, і ведучий просить учасників за допомогою стрілки вказати напрямок рівня.

# НУВБІП України

За вправою слідує обговорення. Символічне значення досягнутого надає підтримку і може обговорюватися не один раз протягом сесії. Повторне виконання завдання допомагає наблизити бажання учасників до реального життя.

# НУВБІП України

**Завдання 3.** «Портрет ідеальної людини». Кожен учасник отримує 6 смужок паперу, на яких пише ідеальні якості, якими він хотів би володіти. Потім учасники збираються в групи по 4 людини, синтезують якості (якщо якісь якості повторюються, одну прибирають, іншу залишають). У підсумку хтось із групи зачитує зібрані якості ідеальної людини.

# НУВБІП України

**Завдання 4.** Робоча гра «Відбіркова співбесіда при прийомі на роботу»

# НУВБІП України

У групі формується відбіркова комісія з трьох осіб, інші студенти виступають у ролі претендентів на вакансії. Ведучий оголошує конкурсний набір у відділ кадрів нещодавно створеної філії престижної компанії з виробництва та

продажу комп'ютерного обладнання за такими групами: планування та набір співробітників; мотивація, стимулювання та винагорода; трудові та дисциплінарні відносини; профорієнтація та соціальна згуртованість; навчання та розвиток кар'єри; робота з персоналом та оцінка персоналу; підвищення якості трудового життя; охорона праці та техніка безпеки.

Процес відбору заснований на співбесіді, яку проводить спеціалізована відбіркова комісія. Кожному кандидату дається 5 хвилин на підготовку і 10 хвилин на виступ. У своєму виступі він/вона має

- описати причини, що спонукали його/її взяти участь у конкурсі,
- пояснити свій вибір певної групи
- продемонструвати свою професійну компетентність;
- пояснити, що нового і корисного вони можуть привнести в компанію.

Відбіркова комісія оцінює кандидатів на отримання спеціальних карт за п'ятибальною системою. Людина, яка набрала найбільшу кількість балів, оголошується переможцем, тобто приймається на роботу.

**Завдання 5.** «Оцінка комунікативних навичок менеджера». Нану країну часто називають сировинним продовженням Заходу. Це пов'язано з тим, що ми продаємо сировину, а не готову продукцію. Наприклад, ми продаємо деревину в Японію, але вигідніше (удвічі-втричі) продавати дошки, зібрані в пакет, або, ще краще, будинки та меблі з панелей. Те ж саме ми робимо і з іншими корисними запасами. Через відсутність сервісу ми змушені продавати деякі види продукції, що поставляються з-за кордону, набагато дешевше.

Аналогічна ситуація складається і з деякими вітчизняними годинниковими брендами. Годинникові механізми чудової якості, але з низьким рівнем дизайну, купують компанії в багатьох країнах, корпус і циферблат модифікують і перепродують за вищою ціною. Порядок дій для поліпшення ситуації. Необхідно уважно вивчити наведені вище точки зору і

сформулювати чотири відповіді на такі запитання: "Чому це зроблено (було зроблено)?" . Робота в комітетах: а) кожен учасник оцінює ситуацію і самостійно відповідає на запитання: "Чому?". Відповіді мають бути записані

на окремому аркуші паперу. Вони мають бути в окремій формі (одне або два слова); б) голова комітету збирає аркуші з відповідями і розпочинає обговорення; в) унаслідок обговорення обирають три або чотири відповіді.

Голови комітетів доповідають про результати своєї роботи. Усі учасники беруть участь в обговоренні доповідей і в процесі ухвалення рішень..

### Шкала оцінки учасника групової роботи

Уміння переконувати	987654321	Невміння переконувати
Здатність до співпраці	987654321	Нездатність до співпраці
Адаптація в новій ситуації	987654321	Нездатність до адаптації в новій ситуації
Самоконтроль	987654321	Нестриманість
Уміння володіти мовою	987654321	Невміння володіти мовою
Словниковий запас	987654321	Недостатній запас слів
Уміння слухати співбесідника	987654321	Невміння слухати співбесідника
Здатність до творчого мислення	987654321	Відсутність творчого мислення
Уміння аргументувати свої доводи	987654321	Невміння аргументувати свої доводи
Етичність поведінки	987654321	Неетичність поведінки

### Оцінка роботи команди

1. члени Експертної ради оцінюють комунікативні навички кожного учасника за запропонованою шкалою (див. нижче), у кожному рядку якої хрестиком відмічається відповідний бал.

2. усі хрестики об'єднуються і будується графік комунікативних навичок.

3. підраховується загальний бал. Оцінка менше 40 балів свідчить про низькі здібності, оцінка понад 70 балів – про високі здібності.

### Завдання 6. Ділова гра «Конфлікт на промисловому підприємстві»

#### Етапи гри:

1. Підбиття підсумків: Акціонерне товариство, що виробляє хімічну продукцію (наприклад, мийні засоби), перебуває на межі банкрутства. Через низьку якість і високу вартість продукція підприємства не може конкурувати на ринку. Для забезпечення прибуткової роботи компанії необхідно взяти таких заходів

а) замінити старе обладнання на нове;

- б) скоротити кількість працівників, приблизно наполовину;
- в) підвищити кваліфікацію співробітників, що залишилися;
- г) знайти (залучити) додаткове фінансування;
- д) радикально перебудувати всю структуру підприємства.

На підприємстві працює 100-150 осіб. Усі працівники поділяються на такі категорії.

- а) адміністративно-управлінський персонал;
- б) працівники передпенсійного віку;
- в) жінки з маленькими дітьми;
- г) усі інші працівники.

Усі співробітники є акціонерами компанії.

## 2. Учасники гри.

Генеральний директор компанії.

Технічний директор.

Фінансовий директор.

Менеджер із персоналу.

Голова профспілкового комітету.

Представники всіх категорій працівників (а, б, с, д).

Група експертів.

3. Умови гри. Організуються загальні збори працівників компанії для обговорення шляхів і способів реструктуризації компанії.

Генеральний директор відкриває збори і доповідає про поточну ситуацію в загальних рисах.

Технічний директор згадує про необхідність впровадження передових технологій і представляє свої варіанти реструктуризації компанії.

Фінансовий менеджер пропонує можливі варіанти забезпечення додаткового фінансування, необхідного для реструктуризації компанії та вирішення кадрових проблем.

Менеджер з персоналу висловлює свою думку про шляхи вирішення кадрових проблем.

Голова профспілкового комітету захищає права співробітників компанії та пропонує свої варіанти вирішення проблеми.

Представники всіх категорій працівників намагаються захистити своїх колег і висловлюють свою думку про реорганізацію компанії.

Генеральний директор підбиває підсумки дискусії.

Обговорення гри. Експерти висловлюють свою думку про проблеми реструктуризації бізнесу та перебіг дискусії. Відбувається загальне обговорення результатів гри.

**Завдання 7.** Ділова гра «Зіпсований телефон».

3 членів групи обираються 5 студентів, між якими розподіляються і ролі: 1-й, 2-й, 3-й, 4-й, 5-й заступники. Всім п'яти заступникам пропонується вийти з аудиторії і чекати виклику в установленому порядку черги. Керівник гри інспектує тих, хто сидить у аудиторії:

а) уважно слухати кожного заступника;

б) виявити помилки, припущені при передачі інформації: заміна слова, пропуск інформації, неточність в передачі сенсу, домисли та фантазії та ін.

в) визначити, хто з заступників допустив помилки.

Керівник гри викликає першого заступника і просить його запам'ятати інструкція, яку він повинен передати другому, другий – третій, третій – четвертий, четвертий – п'ятий, а п'ятий повинен виконати це завдання.

Кожен з передавших інформацію відразу ж «виїжджає на відрядження».

Інструкція: П'ятий член вашої команди, увійшовши до аудиторії, повинен, як вже зазначено, не переказувати, а виконувати наступні дії.

- вибрати п'ять чоловік, які не є членами вашої команди;
- поставити їх зліва направо в алфавітному порядку їх прізвищ, але починаючи з першої букви прізвища, а з другої;
- останній в створеному ряду, дати завдання переставити залишившись за будь-яким принципом і останнього в цьому новому ряді сказати «слова втіхи» у зв'язку з тим, що він виявився останнім;



• останній член команди, тобто п'ятий, зобов'язаний доповісти керівник гри: «Завдання виконано!»

Примітка. керівник гри надзвичайно важливо, щоб перший заступник освоїв як слід інструкцію. З цією метою можна використовувати наступні прийоми:

- повторення
- розчленовування на фрагменти,
- наведення прикладів, наприклад Іванов – Ванов та ін.
- акцентування уваги на тому, що інструкція виконують дві людини:

спершу п'ятий, останній член команди, а потім п'ятий, що опинився в алфавітному порядку в створеному ряду останнім, і знову останній член команди, тобто п'ятий заступник – за допомогою питань перевірити засвоєність інформації.

Перший заступник викликає інше і передає йому інструкцію.

Якими-небудь записами користуватися не дозволяється; слухачі, що сидять в аудиторії, фіксують персональні помилки заступників при передачі і отримання інформації, а також причини спотворень:

- неточність передачі;
- відсутність контролю за тим, чи вірно зрозуміла інструкція;
- довільне спрощення;
- ігнорування зворотного зв'язку;
- неухважність;

безвідповідальність по відношенню до проблеми партнера.

Після дій п'ятого заступника керівник проводить ретельний аналіз, знайомить з текстом тих, хто грає і підводить підсумки гри. Доцільно виділити тих, хто прагнув працювати якнайкраще. В кінці гри можна скласти «пам'ятку», залучивши в неї правила ефективного слухання

**Завдання 8.** Дідова гра «Інвалідна Коляска». Переробний завод, використовуючи передові методи організації виробництва, завоював високу оцінку як у нашій країні, так і за кордоном. Комбінату потрібно найняти

співробітника на посаду координатора програми, в обов'язки якого входить організація і виконання всіх функцій, пов'язаних з прийомом відвідувачів і гостей з інших організацій, які пропонують оглянути комбінат раз на місяць.

Відділ зі зв'язків із громадськістю наполягає на тому, щоб до відвідувачів ставилися як до дуже важливих людей і приділяли їм найпильнішу увагу.

Кандидат має високу кваліфікацію, прийнятний у спілкуванні, розмовляє кількома мовами й ідеально підійшов би на цю посаду, за винятком однієї ситуації – він прикутий до інвалідного крісла. Хоча керівництво організації в принципі не заперечує проти найму людей із фізичними вадами, воно має

сумніви, чи зможе кандидат впоратися з роботою. Наприклад, як він або вона зможе дістатися в аеропорт для зустрічі гостей, організувати їхнє проживання в готелі, організувати екскурсію на завод тощо?

Визначення завдання. Формулювання та забезпечення сприятливих умов для найму людей з фізичними або розумовими вадами.

Керівні принципи. Прийняття на роботу в організацію співробітників з обмеженими можливостями включає в себе визначення:

умов найма кандидатів з обмеженими можливостями;

аргументи "за і проти" найму таких кандидатів;

переваги при прийнятті на роботу (за законодавством і крім нього), що надаються людям з обмеженими можливостями.

Опис робочої гри.

1 Студенти діляться на групи від 5 до 12 осіб. З-поміж усіх студентів обирають двох добровольців на ролі менеджера з підбору персоналу та кандидата на вакантну посаду, яких просять вийти з класу на 15 хвилин для ознайомлення зі своїми ролями.

2. Протягом цього часу групи проводять спільне обговорення проблеми.

Аудиторії можуть бути поставлені такі запитання: "Як би ви почувалися, якби ви подавали заяву на роботу, а один із кандидатів мав ту саму кваліфікацію, що й ви, але його прийняли на роботу тільки через те, що він/вона мав інвалідність?"

3 Через 15 хвилин обговорення закінчується з пропозицією повернутися до нього пізніше. Копії ролей роздають решті членів групи, а потім в аудиторію запрошують акторів. Вони розігрують ситуацію. Менеджер компанії має стояти протягом усього інтерв'ю, а кандидат – сидіти.

4. Потім гру можна повторити кілька разів із різними парами учасників і порівняти різні інтерпретації. Наступна і наступні пари учасників можуть залишитися в кімнаті, щоб вивчити свою роль, оскільки вони вже бачили ситуацію, розіграну іншими учасниками.

НУБІП Українці

НУБІП Українці

НУБІП Українці

НУБІП Українці

НУБІП Українці