

МІЖОСОБИСТІСНИЙ АСПЕКТ ПЕДАГОГІЧНОГО ДІАЛОГУ В ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО КОНСТРУКТИВНОЇ ВЗАЄМОДІЇ В СИТУАЦІЇ КОНФЛІКТУ

У статті висвітлено роль міжособистісного аспекту педагогічного діалогу в підготовці майбутніх менеджерів до конструктивної взаємодії в ситуації конфлікту. Педагогічний діалог розглядається як умова і одночасно спосіб розвитку таких професійно важливих для конструктивного вирішення конфліктів особистісних якостей майбутніх менеджерів, як толерантність та емпатійність. Визначено основні принципи побудови діалогічної взаємодії у педагогічному процесі. Зроблено висновок, що використання діалогу в процесі навчання конструктивному вирішенню конфліктів стимулює самопізнання і саморозвиток студентів.

Однією із визначальних засад сучасного гуманізму є переконання у величезних можливостях гармонійного розгортання позитивних людських здатностей, що знаходять вияв у продуктивній суб'єктній активності і конструктивній діалогічній взаємодії суб'єктів [1: 12]. У світлі сучасної парадигми гуманізації вищої професійної освіти одним із її пріоритетних напрямків є діалогізація педагогічного процесу, яка виявляється у використанні діалогових форм і методів навчання, активній співтворчості майбутніх фахівців, побудові гуманістичних суб'єкт-суб'єктних відносин між викладачами і студентами, створенні сприятливого середовища для самоактуалізації та професійного розвитку і становлення майбутнього фахівця.

Дослідженням діалогічної педагогічної взаємодії займаються вітчизняні та зарубіжні науковці В. В. Андрієвська, Г. О. Балл, Л. І. Богомолова, Л. К. Велитченко, А. Г. Волинець, В. В. Горшкова, І. А. Зязюн, В. О. Кан-Калик, О. В. Киричук, Г. О. Ковальов, А. Д. Король, Ю. О. Костюшко, А. В. Мудрик, В. А. Семиченко, П. Фрейре, А. В. Хуторской, які підкреслюють важливість діалогу для оптимізації процесу навчання, творчої самореалізації, розвитку життєво активної і гуманістично спрямованої особистості.

Усвідомлюючи потужний дидактичний потенціал педагогічного діалогу для активізації пізнавальної діяльності, підвищення мотивації, ефективного формування загальних і спеціальних навичок та вмінь, розвитку творчого мислення, наголошуємо на значущості іншого аспекту діалогу в педагогічній практиці – міжособистісного.

Метою статті є висвітлення ролі педагогічного діалогу в підготовці майбутніх менеджерів до конструктивної взаємодії в ситуації конфлікту та основних принципів побудови діалогічної взаємодії між викладачами та студентами.

У педагогічному процесі діалог передає особливий стан міжособистісних відносин, уособлює взаємодію різних поглядів, типів мислення, ціннісних і смислових позицій, культурних еталонів, розкриває неповторну унікальність особистості, є способом самовираження й умовою її рефлексивного саморозкриття і саморозвитку. Тому діалогічна взаємодія в системі сучасної вищої освіти набуває все більшого значення для формування гуманістично спрямованої особистості фахівця, актуалізації його конструктивних потенційних можливостей. Так, особливу роль діалогічної педагогічної взаємодії у вищій професійній освіті вбачаємо в тому, що міжособистісний діалог викладача зі студентами є ефективним способом розвитку професійно й соціально важливих особистісних утворень майбутніх фахівців. Необхідною, з огляду на функціональні обов'язки та специфіку фахової діяльності, а також збільшення в складних економічних умовах сьогодення рівня конфліктності в професійній сфері, є здатність майбутніх менеджерів до конструктивної взаємодії в ситуації конфлікту.

Сфера менеджменту займає одне з перших місць за рівнем конфліктності, оскільки організація ефективною співпраці людей, створення стимулюючих механізмів праці та реалізація функції контролю за діяльністю підлеглих передбачає здійснення постійної міжособистісної взаємодії, під час якої закономірно виникають суперечки різної величини і складності. У сучасній теорії менеджменту, на жаль, все ще домінує розуміння процесу управління як суб'єкт-об'єктного зв'язку, в якому функція менеджера зводиться до віддання наказів та розпоряджень, а підлеглий є об'єктом впливу. Абсолютно іншою за своєю формою і змістом є суб'єкт-суб'єктна взаємодія, яку ми вважаємо єдиною ефективною формою міжособистісної взаємодії під час конструктивного розв'язання конфліктів. Суб'єкт-суб'єктна взаємодія характеризується гуманістичною установкою партнерів, активністю обох учасників у процесі взаємодії, рівністю їх особистісних позицій, відкритістю й однаковою мірою впливу однієї сторони на іншу, готовністю до діалогу, прагненням до погодженої взаємодії на основі співпраці та взаєморозуміння. Отже, однією з головних умов реалізації гуманістично спрямованого процесу управління є організація взаємодії керівника з членами колективу на суб'єкт-суб'єктній основі.

У межах нашого дослідження конструктивну взаємодію розглядаємо як суб'єкт-суб'єктивний контакт, що створює основу для продуктивної спільної діяльності та умови для всебічного розвитку й самоактуалізації особистості. Конструктивна взаємодія характеризується діалогічною спрямованістю на партнера, прагненням до постійного саморозвитку, визнанням особливої цінності людських відносин, а також наявністю глибокої віри в гуманну сутність особистості.

Важливою ознакою конструктивності взаємодії менеджера в ситуації конфлікту, вважаємо її діалогічність, тому що діалог є природною формою взаємодії людей у всіх сферах життя і єдиним продуктивним та гуманним способом вирішення конфліктів. Необхідно усвідомлювати, що діалог, спрямований на розв'язання проблеми, ускладнюється психологічними чинниками, притаманними конфліктній взаємодії. Складність діалогічної взаємодії під час конфлікту полягає в наявності викривлення сприйняття конфліктної ситуації, виникненні негативних емоцій та переживань, припиненні комунікації, погіршенні міжособистісних відносин тощо. Нерідко статус керівника не дозволяє підлеглому відчувати себе вільним і рівноправним учасником діалогу, тому обов'язковою умовою створення конструктивної взаємодії в ситуації конфлікту є побудова діалогу на засадах толерантності, що виключає будь-який прояв домінування керівника в процесі взаємодії. Іншою важливою умовою організації діалогічної взаємодії в конфлікті є зняття емоційної напруженості партнера завдяки створенню атмосфери співпереживання, яка дозволяє відверто висловлювати думки та виражати емоції. Такий позитивний психологічний клімат у ситуації конфлікту досягається завдяки здатності менеджера до емпатії. Таким чином, найважливішими особистісними якостями менеджера, здатного в сучасних умовах стресогенного суспільства здійснювати конструктивну взаємодію в ситуації конфлікту, вважаємо толерантність і емпатійність.

Логіка нашого дослідження вимагає уточнення сутності понять "толерантність" та "емпатія". Толерантність як філософське поняття означає моральну якість особистості, що характеризує ставлення до людини іншої раси, національності, культурної традиції як до рівнозначної особистості та передбачає схильність до паритетного діалогу, до пізнання нового "іншого", а також не виключає можливості зміни системи поглядів і уявлень індивіда [2: 590-591].

У педагогіці толерантність трактується як готовність прийняти інших такими, якими вони є, взаємодіяти з ними на засадах згоди через розвиток їхньої особистості, відкритої до сприйняття інших культур, здатної поважати багатогранність людської думки, запобігати конфліктам або розв'язувати їх ненасильницькими засобами [3: 8].

Емпатія, за визначенням К. Р. Роджерса, означає проникнення без упередженості в особистий внутрішній світ іншої людини і постійну чутливість до її мінливих переживань. Емпатійний спосіб взаємодії передбачає повідомлення про свої враження щодо внутрішнього світу особистості, постійне звернення до неї для перевірки своїх вражень та уважне прислуховування до отриманих відповідей. На думку науковця, бути емпатійним складно. Це означає бути відповідальним, активним, сильним і водночас делікатним і чутливим [4: 236].

Нам видається, що толерантність керівника в конфлікті виявляється у ставленні до опонента як до рівної особистості; визнанні за ним права на власну думку, систему цінностей, власні інтереси, цілі, бажання; здатності приймати рішення з урахуванням інтересів іншої сторони конфлікту, а також у готовності змінювати під впливом аргументації свої помилкові судження. Однак, толерантність не можна ототожнювати з потуранням, байдужістю або беззастережним прийняттям будь-яких вчинків чи думок, оскільки прийняття "іншого" ґрунтується на раціональному осмисленні та прагненні до порозуміння в діалозі. Останнє ж неможливе без проникнення у внутрішній світ переживань людини, здатності відчувати її емоції так само, як і власні, без оцінки її загального емоційного стану, що є надзвичайно важливим для здійснення контакту й ініціювання конструктивної взаємодії в стресовій ситуації конфлікту.

Необхідність розвитку толерантності й емпатійності майбутніх менеджерів у діалогічному середовищі освітнього простору зумовлена тим, що міжособистісний діалог є втіленням тих гуманістичних взаємин, які передбачають рівність, довіру, взаємоповагу суб'єктів та високий рівень емоційного розуміння партнера, ставлення до нього як унікальної, неповторної особистості.

Варто зазначити, що такі складні утворення, як толерантність і емпатійність, формуються впродовж життя і задатки цих гуманістичних якостей є в кожній людині, тому необхідно їх постійно розвивати та вдосконалювати. На нашу думку, в основі розвитку цих якостей лежить потреба у власному самовдосконаленні через пізнання та розуміння партнера в діалогічній взаємодії та самопізнання.

Аналіз спеціальної літератури дозволяє стверджувати, що організація педагогічного діалогу, який ми розглядаємо одночасно як умову і засіб розвитку толерантності й емпатійності майбутніх менеджерів, передбачає дотримання певних принципів діалогічної взаємодії, серед яких С. Л. Братченко виділяє свободу співбесідників, рівноправність і міжособистісний контакт на основі співпереживання і взаєморозуміння [5], В. В. Горшкова – принцип рівності, герменевтичності, демократизму та об'єктивності [6], Г. О. Балл – принцип поваги до партнера; прийняття партнера таким, який він є й

орієнтація на його найвищі досягнення; принцип поваги до себе; принцип згоди щодо базових норм, цінностей і цілей; принцип толерантності; використання потенціалу культури [1].

Визначаючи основні принципи побудови педагогічного діалогу в межах нашого дослідження, спираємося, передусім, на філософську концепцію діалогізму та засади гуманістичної педагогіки і психології. Так, діалогічність у трактуванні М. М. Бахтіна – це особлива форма взаємодії між рівноправними і рівнозначними свідомостями [7].

Погоджуємося з думкою В. В. Горшкової, що рівність в педагогічному діалозі виявляється в можливості впливати на освітній процес і результат спільного пошуку, у праві на аргументацію і захист власних оцінок тощо [6]. Проведене нами опитування серед студентів різних курсів, які навчаються за спеціальністю "Менеджмент", виявило, що на питання "Чи вважаєте ви викладачів і студентів рівноправними суб'єктами освітнього середовища?" близько 78 % опитуваних відповіли негативно. Визнання своєї рівноправності з викладачами майбутні фахівці з менеджменту найчастіше пов'язують з можливістю вільно висловлювати власну, відмінну від викладача, думку та повагою до себе як особистості.

Отже, першим і пріоритетним принципом побудови діалогічної педагогічної взаємодії, що відіграє ключову роль у формуванні суб'єкт-суб'єктних відносин, вважаємо принцип рівності.

Для уточнення першого принципу побудови діалогічної педагогічної взаємодії звернемося до поняття рівноправності, яке С. Л. Братченко в межах проблеми спілкування розглядає через призму "комунікативних прав особистості". Серед основних комунікативних прав науковець називає: право на власну систему цінностей; на гідність і повагу; на індивідуальність і своєрідність; на незалежність і суверенітет; на свободу думки, вільне її висловлення; на відстоювання власних прав, у тому числі своєї позиції; а також право бути відповідальним суб'єктом, співавтором спілкування (право на самовизначення) [5].

У контексті реалізації прав на співавторство, свободу думки і вільне її висловлювання в діалогічній взаємодії справджується сократівський постулат, що істина не народжується в голові окремої людини, вона народжується в процесі діалогу тих, хто спільно її шукає [8].

Рівність суб'єктів у навчальному середовищі передбачає активну роль вихованця в педагогічній діалогічній взаємодії – його співучасть у діалозі, спільний пошук, спільний аналіз, спільне виправлення помилок; уникнення викладачем оцінних суджень, вказівок на шляхи виправлення [9]. Важливим для студента є усвідомлення того, що він є співучасником діалогу і процесу навчання, що його думка не менш важлива, не менш цінна, ніж думка викладача. Беззаперечний вислів "викладач завжди має рацію" не тільки не залишає жодного шансу для народження справжнього діалогу і побудови діалогічних відносин, а й породжує зашкарублість мислення, безініціативність, байдужість; знищує творчий потенціал, створює атмосферу авторитаризму, яка перешкоджає особистісній і професійній самореалізації майбутніх фахівців. Діалогічне спілкування між викладачами і студентами за такої авторитарної форми педагогічної взаємодії є монологічним за своєю суттю. А за монологічного підходу, як зазначає М. М. Бахтін, "інший цілком залишається тільки об'єктом свідомості, а не іншою свідомістю. Від нього не чекають такої відповіді, яка могла б усе змінити у світі моєї свідомості. Монолог завершений і глухий до чужої відповіді, не очікує її й не визнає за нею вирішальної сили. ... Монолог претендує бути останнім словом" [7: 336].

В основі замаскованого під діалог монологу, як зазначає М. Бубер, є бажання справити враження, самоствердитися за рахунок іншого, отримати насолоду від своєї величі тощо [10]. Педагог, що веде такий діалог, не бачить у студентів особистості, не цікавиться його думкою, не має бажання проникнути в його внутрішній світ і пізнати його, не намагається встановити з ним міжособистісні стосунки.

Формальний підхід до реалізації діалогічної взаємодії в навчально-виховному процесі вбачаємо в тому, що діалогізація освіти часто розуміється дещо спрощено – діалог зводиться до його суто технічної функції, простого обміну репліками для обміну інформацією. Технічний діалог, що став нормою не тільки освіти, а й усього нашого життя, викликаний лише необхідністю об'єктивного взаєморозуміння. Технічний діалог – це формальне спілкування, якому також не притаманна вся глибина справжніх людських стосунків. На відміну від технічного, справжній діалог вирізняється спрямованістю його учасників один на одного, наміром збагнути неповторну своєрідність співрозмовника, бажанням досягти істинного взаєморозуміння та встановити "живі відносини".

Наявність міжособистісних взаємин між учасниками діалогу є однією із вихідних умов його існування. М. Бубер підкреслює, що діалог не обмежується спілкуванням людей, а є ставленням людей один до одного, що виявляється в спілкуванні [10]. Враховуючи, що міжособистісні стосунки значною мірою впливають на діалогічну педагогічну взаємодію, іншим принципом її побудови є встановлення педагогом міжособистісного контакту зі студентами на основі довіри, співпереживання і взаєморозуміння.

Науковцями з'ясовано, що ознаками встановленого між суб'єктами взаємодії контакту в спілкуванні є взаємне особистісне сприйняття, відкритість у стосунках і відвертість у висловлюваннях; згода з головними змістовими положеннями взаємодії, сприйняття думок один одного як значущих, розвиток їх у подальшому спілкуванні; єдність оцінних суджень; наявність емоційного резонансу; зацікавленість у подальшій взаємодії; високий рівень контакту очей у бесіді; узгодженість поз, міміки та інтонації в діалозі [9: 119].

Велику роль у встановленні контакту відіграє, на нашу думку, довіра до партнера по взаємодії. Довіра виникає в ситуації цілковитої безпеки і психологічного комфорту і є взаємним почуттям, що народжується у відповідь на готовність впустити у свій внутрішній світ іншу людину. Довіру студентів викликає, з одного боку, доброзичливість викладача, зацікавленість проблемами й інтересами студентства, бажання допомогти, його висока моральність, впевненість вихованців у тому, що особиста інформація, яку вони довірили педагогові не буде розголошена чи використана проти них, з іншого – відвертість і відкритість самого викладача.

Якщо довіра передбачає залучення іншої людини у свій внутрішній світ, то співпереживання – це емоційне сприйняття і розуміння цього внутрішнього світу. Емпатійне ставлення педагога, яке відчувають до себе студенти, спонукає їх до відвертого діалогу, розвиває їх емоційну чутливість, здатність співпереживати. Якщо ж в діалозі емпатія поєднується з повагою, шанобливим ставленням, визнанням рівноправності та вірою педагога в позитивний потенціал майбутнього фахівця, створюються умови для розкриття його найкращих якостей, відкривається шлях до його особистісного і професійного зростання. Отже, третім принципом організації педагогічного діалогу, що позитивно впливає на становлення толерантного й здатного до емпатії фахівця є визнання його індивідуальної своєрідності з орієнтацією на найкращі якості й досягнення.

Оскільки толерантність і емпатійність більшою мірою притаманна самодостатнім і сповненим поваги до себе особистостям, що прагнуть постійного самовдосконалення, у реалізації цього принципу важливу роль відіграє вміння педагога розкрити найкращі якості майбутніх менеджерів, надати їм упевненості у своїх можливостях через безоцінне ставлення, підтримку в складних ситуаціях взаємодії, віру в їх конструктивний потенціал, заохочення до самоаналізу власних дій і вчинків.

Пізнання унікальності та індивідуальності особистості, так само, як і розкриття потенціалу власного "Я", можливі лише в діалозі, оскільки, як слушно вважає М. М. Бахтін: "Я усвідомлюю себе і стаю самим собою, лише розкриваючи себе для іншого, через іншого і за допомогою іншого" [7: 329].

Вважаємо, що орієнтація на позитивні якості та досягнення, які необхідно покласти в основу конструктивних поведінкових перетворень і розвитку гуманістичних особистісних якостей під час підготовки майбутніх менеджерів до конструктивної взаємодії в ситуації конфлікту, буде сприяти виникненню в майбутніх фахівців мотивації самоактуалізації й самореалізації, важливу роль у досягненні якої відіграє здійснення викладачем підтримки студентів у їх прагненні до професійного і особистісного самовдосконалення.

Отже, використання діалогу в процесі навчання конструктивному вирішенню конфліктів стимулює самопізнання і саморозвиток студентів. Отримуючи в діалогічній взаємодії можливість рефлексивного розкриття внутрішнього потенціалу, усвідомлюючи власні сили, ставлячи під сумнів свої вчинки, переконання, звільняючись від помилкових суджень, переосмислюючи свої погляди та цінності, прагнучи до духовної єдності особистість вчиться краще розуміти партнера і себе саму, укріплює самоповагу, зростає інтелектуально і духовно.

Безперечно, побудова педагогічного діалогу в системі вищої професійної освіти не обмежується визначеними принципами. Пріоритетність їх вибору зумовлена необхідністю створення позитивної атмосфери під час проведення занять, що дозволяє водночас формувати самодостатню і впевнену в собі особистість майбутнього керівника та розвивати необхідні для здійснення конструктивної взаємодії в ситуації конфлікту моральні якості. Особливого значення в контексті піднятої проблеми набуває особистість педагога, який з огляду на його провідну роль в здійсненні педагогічного діалогу, повинен бути взірцем, здатним сам в складних ситуаціях педагогічної взаємодії виявляти такі гуманістичні якості, як толерантність і емпатійність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Балл Г. О. Орієнтири сучасного гуманізму (в суспільній, освітній, психологічній сферах) / Г. О. Балл. – [2-ге вид., доп.]. – Житомир : Волинь, 2008. – 232 с.
2. Словарь философских терминов / [научн. редакция В. Г. Кузнецова]. – М. : Инфра-М, 2007. – XVI. – 731 с. – (Библиотека словарей "Инфра-М").
3. Тодорцева Ю. В. Формування толерантності майбутніх учителів у процесі професійної підготовки [Електронний ресурс] : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / Ю. В. Тодорцева. – Одеса, 2004. – 20 с.
4. Роджерс К. Р. Эмпатия / К. Р. Роджерс ; [под ред. В. К. Вилюнаса, Ю. Б. Гиппенрейтер] // Психология эмоций. Тексты. – М. : МГУ, 1984. – С. 235–237.
5. Братченко С. Л. Межличностный диалог и его основные атрибуты / С. Л. Братченко // Психология с человеческим лицом : гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. – М. : Смысл, 1997. – С. 201–222.
6. Горшкова В. В. Межсубъектная педагогика : тенденции развития : [монография] / Валентина Владимировна Горшкова. – Санкт-Петербург : Институт образования взрослых Российской академии образования, 2001. – 237 с.

7. Бахтин М. М. Эстетика словесного творчества / Михаил Михайлович Бахтин. – [2-е изд.]. – М. : Искусство, 1986. – 445 с.
8. Бахтин М. М. Проблемы поэтики Достоевского / Михаил Михайлович Бахтин. – [4-е изд.]. – М. : Сов. Россия, 1979. – 320 с.
9. Педагогічна майстерність : [підручник] / [Зязюн І. А., Крамущенко Л. В., Кривонос І. Ф. та ін.] ; за ред. І. А. Зязюна. – [2-ге вид. допов. і переробл.]. – К. : Вища школа, 2004. – 422 с.
10. Бубер М. Два образа веры / Мартин Бубер ; [пер с нем.]. – М. : Республика, 1995. – 464 с.

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Ball G. O. Orientyry suchasnogo gumanizmu (v suspil'ni, osvittii, psykholohichnii sferakh) [Reference Points of Modern Humanism (in Public, Educational, Psychological Spheres)] / G. O. Ball. – [2-he vyd., dop.]. – Zhytomyr : Volyn', 2008. – 232 s.
2. Slovar' filosofskikh terminov [Dictionary of Philosophical Terms] / [nauchn. redaktsiia V. G. Kuznetsova]. – М. : Infra-M, 2007. – XVI. – 731 s. – (Biblioteka slovarei "Infra-M").
3. Todortseva Yu. V. Formuvannia tolerantnosti maibutnikh uchyteliv u protsesi profesiinnoi pidgotovky [Formation of Tolerance of Future Teachers in the Process of Professional Training] [Elektronnyi resurs] : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 "Teoriia i metodyka profesiinnoi osvity" / Yu. V. Todortseva. – Odessa, 2004. – 20 s.
4. Rodzhers K. R. Empatiia [Empathy] / K. R. Rodzhers ; [pod red. V. K. Viliunasa, Yu. B. Gippenreiter] // Psikhologiiia emotsii. Teksty [Psychology of Emotions. Texts]. – М. : MGU, 1984. – S. 235–237.
5. Bratchenko S. L. Mezhlchnostnyi dialog i iego osnovnyie atributy [Interpersonal Dialogue and its Basic Attributes] / S. L. Bratchenko // Psikhologiiia s chelovecheskim litsom : gumanisticheskaia perspektiva v postsovetskoii psikhologii [Psychology with a Human Face : a Human Perspective in the Post-Soviet Psychology]. – М. : Smysl, 1997. – S. 201–222.
6. Gorshkova V. V. Mezhsbiiektnaia pedagogika : tendentsii razvitiia [Intersubject Pedagogics : Development Tendencies] : [monografiia] / Valentina Vladimirovna Gorshkova. – Sankt-Peterburg : Institut obrazovaniia vzroslykh Rossiiskoi akademii obrazovaniia, 2001. – 237 s.
7. Bakhtin M. M. Estetika slovesnogo tvorchestva [Aesthetics of Verbal Creativity] / Mikhail Mikhaylovich Bakhtin. – [2-ie izd.]. – М. : Iskustvo, 1986. – 445 s.
8. Bakhtin M. M. Problemy poetiki Dostoievskogo [Problems of Dostoyevsky's Poetics] / Mikhail Mikhaylovich Bakhtin. – [4-ie izd.]. – М. : Sov. Rossiia, 1979. – 320 s.
9. Pedagogichna maysternist' : [pidruchnyk] [Pedagogical Mastery] / [Ziazun I. A., Kramushchenko L. V., Kryvonos I. F. ta in.] ; za red. I. A. Ziaziuna. – [2-ge vyd. dopov. i pererobl.]. – К. : Vyscha shkola, 2004. – 422 s.
10. Buber M. Dva obraza very [Two Types of Faith] / Martin Buber ; [per s nem.]. – М. : Respublika, 1995. – 464 s.

Матеріал надійшов до редакції 28.11. 2011 р.

Гагіна Н. В. Межличностный аспект педагогического диалога в подготовке будущих менеджеров к конструктивному взаимодействию в ситуации конфликта.

В статье раскрыта роль межличностного аспекта педагогического диалога в подготовке будущих менеджеров к конструктивному взаимодействию в ситуации конфликта. Педагогический диалог рассматривается как условие и одновременно способ развития таких профессионально важных для конструктивного разрешения конфликтов личностных качеств будущих менеджеров, как толерантность и эмпатийность. Определены основные принципы реализации диалогического взаимодействия в педагогическом процессе. Сделан вывод, что использование диалога в процессе обучения конструктивному решению конфликтов стимулирует самопознание и саморазвитие студентов.

Gagina N. V. The Interpersonal Aspect of the Pedagogical Dialogue in the Future Managers' Preparation for the Constructive Interaction in a Conflict Situation.

The article reveals the role of the interpersonal aspect of the pedagogical dialogue in the future managers' preparation for the constructive interaction in a conflict situation. The pedagogical dialogue is regarded as a condition and at the same time a method of developing such professionally important for the constructive conflict resolution personal qualities of future managers as tolerance and empathy. The main principles of the dialogic interaction realization in the pedagogical process are determined. It is concluded that the usage of dialogue in the teaching process of constructive conflict resolutions stimulates students' self-conscience and self-development.