

## ВПРОВАДЖЕННЯ ДИСКУСІЙ В ПЕДАГОГІЧНОМУ ЕКСПЕРИМЕНТІ З МАЙБУТНІМИ МЕНЕДЖЕРАМИ У ПРОЦЕСІ ФОРМУВАННЯ ЇХ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ

*У статті обґрунтовано впровадження дискусії в експериментальну роботу по формуванню професійної культури майбутніх менеджерів. Висвітлено засади впровадження визначеного інтерактивного методу та обґрунтовано доцільність використання саме дискусії. Окреслено цілі та хід проведення дискусії для розвитку комунікативної складової у формуванні професійної культури майбутніх менеджерів у контексті цілеспрямованої педагогічної діяльності щодо споріднення спеціальних знань із загальною соціалізацією особистості та інкультурацією сучасних фахівців управління. Визначено, що впровадження дискусії сприяє процесу формування комунікативної складової професійної культури майбутніх менеджерів, мотивуючи їх саморозвиток.*

**Постановка проблеми.** Головною метою сучасної професійної підготовки, і це зазначено у національній доктрині вищої освіти, виступає різнобічний і багатогранний розвиток особистості, охорона і зміцнення фізичного, психологічного та духовного здоров'я. Вища школа сьогодні знаходиться на етапі переосмислення фундаментальних засад професійної підготовки фахівців та формування нового типу спеціаліста як кваліфікованого фахівця з високим рівнем професійної культури. З нашого погляду, визнання важливості професійної культури як інтегрованого комплексу особистісних характеристик і обумовлює необхідність усвідомлення майбутніми фахівцями потреби формування у собі відповідних ціннісних орієнтацій, мотивації до праці, комунікативних навичок, які мають бути сформовані протягом навчання у ВНЗ [1; 2]. Особливо актуальним постає це питання в підготовці майбутніх менеджерів, тому що від її успішного вирішення залежить ефективність управління на сучасному етапі розвитку української держави.

**Аналіз останніх досліджень.** Останнім часом в Україні з'явилися дослідження щодо підготовки фахівців різного профілю до управлінської діяльності та становлення й розвитку самої системи управління професійною освітою. У дослідженнях авторів Л. С. Возняк, О. Ю. Кошинець, Л. Е. Орбан-Лембрик, М. В. Гриньова, Т. Л. Шепеленко та ін. наголошується на слабкому володінні методами діалогової комунікації та ведення ділових переговорів як брак у майбутніх менеджерів комунікативних знань, вмінь та навичок. Тому не вирішеною раніше частиною питання залишається аналіз впровадження інтерактивних методів, зокрема дискусії, задля формування комунікативної складової професійної культури майбутніх менеджерів у ході педагогічного експерименту.

**Формування цілей статті.** Мета дослідження – проаналізувати вплив дискусії як прийому формування професійної культури майбутніх менеджерів. Для вирішення зазначеної мети ми поставили такі **завдання**: 1) визначити засади комунікативної культури як складової професійної культури майбутніх менеджерів; 2) схарактеризувати прийоми дискусії в ході педагогічного експерименту, що впливають на розвиток комунікативної культури.

**Виклад основного матеріалу.** Висока культура майбутнього менеджера є запорукою успішної управлінської діяльності. Успішність вирішення складних задач залежить не тільки від рівня підготовленості фахівця до виконання тих чи інших управлінських функцій на виробництві, суспільстві, а й від того, наскільки людина усвідомлює і координує свої дії, наскільки точно співвідносить власні вчинки із загальносуспільними принципами і вимогами, моральними канонами. Інколи здійснення управлінської діяльності потребує розвинутої душевності, почуттєвості, сентиментальної відкритості керівника задля спроможності трансмісії ірраціонального культурного досвіду людства, який є невід'ємним компонентом усякої культури [3]. Важливим є здатність майбутнього менеджера до співчуття, "емоційного резонансу", розуміння почуттєвого стану іншого суб'єкта (що його радує, а що – засмучує), здатність "бачити очима іншої людини, чути й відчувати, як вона", та викликати відповідний відгук [4: 9].

До важливих складових формування професійної культури майбутнього менеджера відносяться: 1) правова культура: знання базових законів, норм, правил, відомчих та інших нормативно-інструктивних документів, що регулюють діяльність закладу; 2) психолого-педагогічна культура: знання психології та педагогіки в інтересах навчання й виховання підлеглих, формування нових якостей в особистості; використання відповідних методів впливу на всіх учасників навчально-виховного процесу, налагодження комунікацій, ділового та міжособистісного спілкування; 3) управлінська культура: знання теорії та процесів управління, їх закономірностей, властивостей, функціонування змісту, видів, форм і методів управлінської діяльності; 4) організаційна культура: знання організаційних характеристик процесів управління, виявлення його учасників та їх взаємодія; попереднє проектування та всебічне впорядкування, чіткість, послідовність усіх видів та етапів управлінських дій; організація, класифікація та документування інформаційних потоків [4: 9], а також комунікативна культура майбутнього менеджера.

І. І. Тимченко визначає комунікативну культуру майбутнього спеціаліста "як систему поглядів і дій, котрі служать індивіду моделлю орієнтації для задоволення потреб самореалізації та способом досягнення цілей під час спілкування з іншими людьми". Дослідниця вважає, що структуру комунікативної культури складають два основних

компонента – це "мовленнєва культура і культура спілкування", при цьому перший – це інструмент "самореалізації в контактах з іншими людьми", а другий – стратегічний набір зразків поведінки, накопичений досвідом [5: 7].

Зазначимо, що здібності до спілкування і взаємодії з людьми є одними з найбільш соціально обумовлених видів здібностей, які мають прояв у вмінні сприймати людей, давати їм оцінку, досягати взаєморозуміння, здійснювати вплив на оточуючих, будувати свою поведінку відповідно до соціальних норм. Важливими складовими є чутливість та чуйність до емоційних станів іншої людини, товариськість, емпатія, соціально-перцептивні та перцептивно-рефлексивні здібності.

Тому, ми вважали за необхідне в ході педагогічного експерименту використовувати різні методи формування комунікативної культури, у тому числі й дискусію.

Експериментальною базою дослідження було обрано Харківську національну академію міського господарства. Дослідження проводилось впродовж 2005-2011 рр із студентами спеціальності "Менеджмент організацій", в якому взяли участь 300 чоловік. В контрольній (КГ) і експериментальній (ЕГ) групах перевірялася сформованість професійної культури майбутніх менеджерів за її компонентами.

Один із компонентів, когнітивно-операційний, передбачає наявність у майбутніх менеджерів системи знань, вмінь, навичок, професійних якостей, необхідних для формування професійної культури. Її складовою у формуванні професійної культури майбутнього менеджера, на нашу думку, є навички міжособистісного спілкування і комунікативності, що дозволяють налагоджувати ділові контакти й обговорювати результати вирішення різних професійних питань.

Комунікативна культура менеджера виражається у знаннях ним мовного етикету, основ ефективного спілкування, ведення переговорів та прийому відвідувачів тощо. Керівник має вміти слухати співрозмовника, контролювати себе під час розмови, дотримуватися правил мовного етикету у спілкуванні, вести переговори, влаштовувати прийом відвідувачів, вести розмови по телефону, спілкуватися через візитки. Основними мотивами та цінностями виступають: можливість знаходити спільну мову з людьми; необхідність володіти собою у будь-яких управлінських ситуаціях; використовувати власні здібності; постійно самовдосконалюватися. Про наявність комунікативної культури свідчать такі якості, як володіння собою, висока культура, комунікативність [6: 16-19].

Основами сформованості комунікативної культури майбутніх менеджерів є правильність, точність висловлювань, якість і доступність викладу, чистота і виразність мовлення, багатство мовних засобів, доречність висловлювань, відсутність "слів-паразитів", різноманіття лексики, логічність, стилістичність, довершеність. Висока комунікативна культура майбутнього менеджера формується в ході навчальної діяльності й розрізняється як інтегральна якість, що об'єднує особистісні та професійні параметри. Успішна професійна комунікаційна культура майбутнього менеджера можлива на основі розвинутої емпатії як психологічної готовності сприймати почуття іншої людини як власної, рефлексивної здатності, що дозволяє аналізувати думки та вчинки [7: 9], а також високої мотивації.

Вибір такого інтерактивного методу як дискусія нами був зроблений не випадковим. Як відомо, майбутній менеджер має розвивати в собі коректність, толерантність, ініціативність, що дозволяє формувати позитивні відношення поза організацією, орієнтує членів організації на досягнення цілей. Якщо особистісні цінності нечіткі, то майбутньому менеджеру не вистачатиме досить вагомих підстав для суджень, які в цьому випадку можуть сприйматися оточуючими як необгрунтовані. Треба пам'ятати той факт, що менеджер щоденно має приймати рішення, які базуватимуться на особистісних принципах та цінностях, та цьому треба наполегливо вчитися.

До речі, у словнику іншомовних слів, дискусія трактується як (лат. *discussion* – розгляд, дослідження) обговорення будь-якого суперечливого питання під час бесіди, спір, обмін думками.

На нашу думку, впровадження дискусії сприятиме формуванню комунікативної культури як складника професійної культури майбутніх менеджерів. Отже, ми поставили такі цілі, як, *дидактичні*: розвиток вміння аналізувати й синтезувати, вміння аргументувати та приймати самостійне рішення, навички ведення діалогу, та *виховні*: атмосфера доброзичливості та спільна праця як запорука майбутніх толерантних та тактовних взаємин у професійній діяльності.

Організація дискусії відбувалася за методикою С. В. Корольок [8]. В експериментальній групі ми проводили дискусію і обговорювали питання "Рівні спілкування. Чи існують рівні спілкування?". На початку (*перший крок*) заняття-дискусії ми ознайомили студентів з правилами дискусії, вияснили сприйнятливості таких вимог для аудиторії (визначили їх доповнення). *Другий крок* – відбувалась поступова постановка та обговорення проблемного питання про рівні спілкування; щоб продемонструвати це наочно ми запросили студентів до виконання такої вправи. Учасникам пропонувалось розділити аркуш паперу на чотири рівні частини, й описати (перші слова) початок бесіди з керівником-менеджером, колегою-керівником, підлеглим, клієнтом в ідеальних умовах. Після закінчення роботи аркуші передавалися по колу для ознайомлення всіма учасниками. Цікавим виявився той факт, що майже 98 % студентів, що приймали участь, розпочали бесіду стереотипно: з керівником-менеджером – офіційно, обов'язкове привітання та звернення по імені та по батькові; з колегою-керівником – емоційно із запитанням "як справи"; з підлеглим – офіційно з дорученням або наказом; з клієнтом – доброзичливо з бажанням догодити. *Третій крок*: обговорення питання: 1. Чи існують рівні спілкування? 2. Як ми спілкуємось з людьми різного рангу і чому саме так? 3. Які слова ми використовуємо під час бесіди: з керівником-менеджером, з колегою-керівником, з підлеглим, з клієнтом.

Викладач під час дискусії виконував контролюючі функції, щоб вислови студентів стосувалися визначеної проблеми; виправляв помилки та неточності у відповідях; прагнув аргументації кожної відповіді; підтримуючи

дружно атмосферу в аудиторії. Дискусія дозволила студентам висловити та аргументувати власну позицію, вислухати інші думки, прийти до спільного рішення.

*Четвертий крок:* підведення підсумків та творче домашнє завдання. Впродовж дискусії було визначено основні стереотипи й установки, які стосуються початку бесіди в різних рольових позиціях, а також те, що сприяє, а що перешкоджає встановленню контакту. Як *результат* студенти дійшли висновку, що можна скласти перелік слів та фраз, які допомагають встановлювати дружні стосунки з колегами, керівниками і клієнтами водночас. Студенти самостійно визначили чинники, що впливатимуть на рівень спілкування: 1) професійний (соціальний) статус; 2) стаж роботи (досвід) в колективі; 3) особистісні характеристики та професійність; 4) колектив та його традиції. *Творче завдання:* учасникам запропоновано пригадати деякі "чарівні" слова і вирази (словничок): "будьте ласкаві", "прошу", "будь ласка", "вибачте мені", "дякую вам" тощо й обгрунтувати, в якому випадку те чи інше слово буде доречним і надасть потрібний ефект.

**Висновки.** В ході проведення нашого дослідження ми дійшли висновку про те, що дискусія надала можливість кожному із студентів висловитися, відчутти себе водночас індивідуальністю із власним поглядом та рівноправним членом колективу, який може досягти спільного рішення, врахувавши погляди кожного. Учасники, відтворивши на папері кілька хвилин початку свого робочого дня, мали змогу зазирнути у свою майбутню професійну діяльність, усвідомити ролі менеджера-керівника, колеги, підлеглого й засвоїти навички комунікаційної культури. В ході нашого педагогічного експерименту ми дійшли висновку, що впровадження дискусії сприяє процесу формування комунікативної складової професійної культури майбутніх менеджерів, мотивує їх подальший саморозвиток.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Ситникова Ю. В. До питання формування професійної культури у студентській молоді / Ю. В. Ситникова // Проблеми сучасності : культура, мистецтво, педагогіка : [збірник наукових праць]. – Харків-Луганськ : СтильІздат, 2005. – С. 60–64.
2. Ситникова Ю. В. Питання підготовки спеціалістів в умовах Болонського процесу / Ю. В. Ситникова // Матеріали ІІ Міжнародної науково-практичної конференції "Сучасні наукові дослідження – 2006". Том 7. Педагогічні науки. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2006. – С. 45–47.
3. Луговий В. І. Управління освітою : [навч. посібник для слухачів, аспірантів, докторантів спеціальності "Держ. управління"] / В. І. Луговий. – К. : Вид-во УАДУ, 1997. – 302 с
4. Мельник В. Керівниками не народжуються : Управлінська підготовка керівника навчального закладу в системі підвищення кваліфікації / В. Мельник // Управління освітою. – 2003. – № 8. – С. 8–9.
5. Тимченко І. І. Формування комунікативної культури студентів у процесі вивчення предметів гуманітарного циклу : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 "Теорія та методика професійної освіти" / Тимченко І. І. – Харків, 2001. – 20 с.
6. Освітньо-професійна програма підготовки бакалавра. Галузевий стандарт вищої освіти України. 0306 "Менеджмент і адміністрування" / [за ред. А. А. Мазаракі]. – Київ, 2010. – 19 с.
7. Замкова Н. Л. Формування професійних якостей майбутніх менеджерів зовнішньоекономічної діяльності у процесі вивчення іноземних мов : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 "Теорія та методика професійної освіти" / Замкова Н. Л. ; Ін-т вищ. освіти АПН України. – К., 2005. – 20 с.
8. Корольок С. В. Розвиток управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу в процесі підвищення кваліфікації : дис ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Корольок С. В. – Київ, 2006. – 230 с.

### REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Sytnykova Iu. V. Do pytannia formuvannia profesiinoi kul'tury u students'koi molodi [To the Issue of Forming Professional Culture of Students' Youth] / Iu. V. Sytnykova // Problemy suchasnosti : kul'tura, mystetstvo, pedagogika [Modern Problems : Culture, Art, Pedagogy] : [zbirnyk naukovykh prats']. – Kharkiv-Lugansk : Stillzdat, 2005. – S. 60–64.
2. Sytnykova Iu. V. Pytannia pidgotovky spetsialistiv v umovakh Bolons'kogo protsesu [The Problems of Specialists' Training in the Bologna Process] / Iu. V. Sytnykova // Materialy II Miznarodnoi naukovopraktychnoi konferentsii "Suchasni naukovi doslidzennia" Tom 7. Pedagogichni nauky [Materials of the II Scientific-Practical Conference "Modern Scientific Investigations – 2006". Volume 7. Pedagogical Sciences]. – Dnipropetrovs'k : Nauka i osvita, 2006. – S. 45–47.
3. Lugovyi V. I. Upravlinnia osvitoiu [Management of Education] : [navch. posibnik dlia slukhachiv, aspirantiv, doktorantiv spetsial'nosti "Derzh. upravlinnia]. – K. : Vyd-vo UADU, 1997. – 302 s.
4. Mel'nyk V. Kerivnykamy ne narodzuiutsia : Upravlins'ka pidgotovka kerivnyka navchal'nogo zakladu v systemi pidvyshennia kvalifikatsii [Managers are not Born : Management Training of Leaders in the Institution of Professional Development] // Upravlinnia osvitoiu [Education Management]. – 2003. – № 8. – S. 8–9.
5. Tymchenko I. I. Formuvannia komunikativnoi kul'tury studentiv v protsesi vyvchennia predmetiv humanitarnogo tsyklu [Development of University Students' Communication Ability in the Process of Humanitarian Study] : avtoref. dis. na zdobuttia nauk. stupeniiia kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 "Teoriia ta metodyka profesiinoi osvity" / Tymchenko I. I. – Kharkiv, 2001. – 20 s.
6. Osvitnio-profesiina programa pidgotovky bakalavra. Galuzevyi standart vyshchoi osvity Ukrainy. 0306 "Menedzment i administruvannia" [The Scientific and Professional Programme of the Bachelor's Training. The Department Standard of High Education of Ukraine. 0306 "Management and Administration"] / [za red. A. A. Mazaraki]. – Kyiv, 2010. – 19 s.
7. Zamkova N. L. Formuvannia profesiinykh yakosteii maibutnikh menedzeriv zovnishnoekonomichnoi diial'nosti v protsesi vyvchennia inozemnykh mov [The Professional Skills Formation of Future Managers of Foreign Economic Activity in the Foreign Language Learning] : avtoref. dis. na zdobuttia nauk. stupeniiia kand. ped. nauk : spets. 13.00.04 "Teoriia ta metodyka profesiinoi osvity" / Zamkova N. L., In-t vyshchoi osvity APN Ukrainy. – K. : Lybid', 2002. – 20 s.

8. Koroliuk S. V. Rozvytok upravlins'koi kultury kerivnyka zagal'noosvitniogo navchal'nogo zakladu v protsesi pidvyshennia kvalifikatsii [The Development of Leader's Managerial Skills in the Process of Further Advancement] : dys ... kand. ped. nauk : 13.00.01 / Koroliuk S. V. – Kyiv, 2006. – 230 s.

Матеріал надійшов до редакції 22.05. 2012 р.

***Ситникова Ю. В. Использование дискуссии в педагогическом эксперименте с будущими менеджерами в процессе формирования их профессиональной культуры.***

*В статье осуществлен анализ использования дискуссии в экспериментальной работе по формированию профессиональной культуры будущих менеджеров. Указаны основы использования выбранного интерактивного метода и обоснована целесообразность применения именно дискуссии. Раскрыты цели и ход проведения дискуссии для развития коммуникативной составляющей формирования профессиональной культуры будущих менеджеров в контексте целенаправленной педагогической деятельности по консолидации специальных знаний с социализацией личности и инкультурацией современных специалистов управления. Сделан вывод, что использование дискуссии повышает эффективность процесса формирования коммуникативной составляющей профессиональной культуры будущих менеджеров, мотивируя их к саморазвитию.*

***Sytnykova Yu. V. Using the Discussion during the Pedagogical Experiment with Future Managers for Forming their Professional Culture.***

*In the article the analysis of using the discussion in the pedagogical experiment for forming future managers' professional culture is done. The underpinnings of this interactive method implementation are shown and the necessity of employment the discussion is grounded. The aims are determined and the progress of discussion for the communicative component development in the future managers' professional culture formation in the context of the pedagogical activity as for the consolidation of the special knowledge with an individual's socialization and contemporary management specialists' enculturation is described. It is determined that using the discussion improves the process of forming the communicative component of future managers' professional culture and gives reasons to their self-development.*