

*Борова Т. А.,**доктор педагогічних наук, доцент**Харківський національний економічний університет, м. Харків*

Постановка проблеми. На сучасному етапі модернізації вищої освіти якість підготовки фахівця є пріоритетною. Тому питання професійного розвитку та саморозвитку викладача та студента є актуальними. Виокремлення умов, що впливають на їх взаємодію може привести до ефективної спільної роботи, тобто більш якісного формування необхідних професійних компетентностей як викладачів, так і студентів. Таким чином, при визначенні шляхів, що впливають на продуктивність навчання та викладання, знаходженні ефективного механізму, за допомогою якого, можна ввести зміни у навчально-виховний процес та управляти цим процесом, якість підготовки фахівців покращиться.

Аналіз досліджень і публікацій. Останнім часом багато праць науковців присвячено питанню професійного розвитку фахівця у вищій школі, а саме роботи В. Бондаря, О. Галуса, М. Гриньової, Н. Гузій, А. Деркача, А. Кузьмінського, Г. Дмитренка, З. Курлянд, В. Пономаренка та інших. Проте, недостатня увага приділена підходам щодо взаємодії викладачів та студентів, які приводять до професійного розвитку науково-педагогічних працівників та здобуття якісної освіти студентами з урахуванням їх індивідуальностей.

Метою статті є аналіз шляхів ефективної взаємодії викладачів та студентів, що приводить до їх професійного зростання. Визначені такі **завдання:** обґрунтувати вибір шляхів професійного розвитку викладачів та студентів, визначити технології, які впливають на покращення взаємодії викладачів та студентів, що є основою підвищення якості навчання.

Виклад основного матеріалу. Звертаючи увагу на те, що професійний розвиток приводить людину до самореалізації та як результат – до професійного самозадоволення, реалізацію свого потенціалу, нами було досліджено підходи, які на це спрямовані.

Грунтуючись на тому, що теорія адаптивного управління є основою будь-якого професійного розвитку, оскільки адаптивне управління визнає пріоритет розвитку суб'єкта і здійснюється за допомогою процесів самоорганізації, а особливістю адаптивного управління є активізація природних сил і механізмів розвитку людини (за Г. Сльниковою), ми застосували технології, які забезпечують встановлення та активізацію зовнішнього і внутрішнього (рефлексія) зворотного зв'язку (освітній коучинг та освітній моніторинг). Адаптивне управління професійним розвитком учасників навчально-виховного процесу вищого навчального закладу реалізується шляхом застосування механізму спрямованої самоорганізації, а саме: освітнього коучингу, який ґрунтується на закономірностях та принципах спрямованої самоорганізації і метою якого є підтримка людини у професійному розвитку. Освітній коучинг здійснюється на основі освітнього моніторингу, постійний зворотний зв'язок прискорює процеси професійного розвитку та саморозвитку людини, що приводить до більш продуктивної професійної діяльності й самореалізації та підвищує конкурентоспроможність вищого навчального закладу. Професійний розвиток на адаптивних засадах ґрунтується на діалогічній взаємодії учасників навчально-виховного процесу, у ході якої відбувається взаємоузгодження їх цілей, що спрямовані на вирішення спільновизначених завдань [2].

Поняття адаптивного управління було визначено Г. Сльниковою – це процес взаємовпливу, що викликає взаємоприспосадування поведінки суб'єктів діяльності на дія(полі)логічній основі, яка забезпечується спільним визначенням реалістичної мети з подальшим поєднанням зусиль і самоспрямуванням дій на її досягнення [1]. Таке тлумачення є відправним моментом у розумінні поведінкових основ учасників навчально-виховного процесу, а саме: в основі їх спільної діяльності лежить діалогічна взаємодія і розуміється нами як особливий рівень комунікативного процесу, що відповідає потребам людини в особистісному контакті, який відбувається на основі погодження особистих цілей людини та цілей суспільства (організації). Взаємодію О. Гончар визначає як «складний багатобічний процес, у ході якого має місце взаємозмінювання суб'єктів, що зумовлено їх взаємовпливом» [3, с. 15]. Якщо підґрунтям взаємовпливу суб'єктів є діалог, то відбувається комунікація, у ході якої знаходиться спільна дія, що веде до спільного вирішення завдань. Отже, діалогічна взаємодія – процес взаємовпливу суб'єктів діяльності у ході спільного вирішення завдань на комунікативній основі. Процес спільного вирішення завдань є взаємовигідним, тому мотивація зростає з обох боків комунікантів. У такий спосіб відбувається внутрішній поштовх до дії, що сприяє її усвідомленню та більш продуктивному виконанню. Отже, початок діалогу між студентом і науково-педагогічним працівником викликає ситуацію напруженості, що характеризується аналізом наявної ситуації, руйнуванням звичайних способів взаємодії, у ході якої виникає ситуація нестабільності; усвідомлення неминучості встановлення узгодженої взаємодії з урахуванням реальних умов, це веде до виникнення ситуації додаткової орієнтації, що переходить у творчий процес вироблення нових знань і способів дії, який зумовлює розвиток. З огляду на це, початок діалогу є початком розвитку, зокрема професійного. Таким чином, комунікативні зв'язки між учасниками освітнього процесу мають пріоритетне значення у взаєморозумінні між учасниками педагогічної взаємодії та в досягненні спільної мети. Взаєморозуміння між учасниками педагогічної взаємодії забезпечується процесом взаємоінтерпретування, що есплікується в діалозі. Саме діалог перебуває в контексті особистісних цілей та інтересів його агентів, що робить їх взаємодію більш природною та продуктивною. У цьому контексті вирішальне значення має адаптивне управління, оскільки в його основі лежить діалог між суб'єктом і об'єктом управління при узгодженні цілей.

Аналіз ієрархії зв'язків у професійній діяльності науково-педагогічних працівників дає змогу зробити висновки, що ефективна робота структурних підсистем вищого навчального закладу, зокрема в ланці «кафедра» – «студентська академічна група», значною мірою залежить від рівня їх комунікативних зв'язків, на основі яких визначається тип управлінської діяльності керівника. Чим вищий рівень діалогічної взаємодії, тим вища продуктивність навчання у студентів і професіоналізм у науково-педагогічного працівника. Тому у контексті професійного зростання доцільно розглядати технології, які забезпечують діалогову взаємодію, які спрямовані на саморозвиток людини.

Однією з таких технологій є коучинг. Коучинг є основою міжособової комунікації діалогу між коучем та тим, хто підлягає процедурі коучингу, в ефективному, орієнтованому на результат контексті. Коучинг базується на трьох основних принципах, а саме: переконанні, цінностях і цілях. Усі ці принципи знаходять своє відображення у релятивній особливості особистості, тому, у процесі здійснення управління якістю підготовки фахівця, вони будуть також психолого-педагогічною основою з урахуванням якої буде відбуватися будь-яка педагогічна діяльність. Коучинг є однією з ефективних технологій управління професійною діяльністю. По-перше, коучинг зосереджений на особистому прагненні – меті і на засобах її досягнення. По-друге, коучинг спонукає зрозуміти власні цінності та дотримуватися їх задля досягнення цілей. По-третє, коучинг заперечує обмеження переконань та закріплює позитивні твердження,

виокремлюючи завдання, що забезпечують зворотний зв'язок [4]. Технології коучингу допомагають людині усвідомити ситуацію, працюють над його цілями й цінностями, вказують, у який момент можна зробити вибір, борються зі звичками, які гальмують людину, і підтримують у змін, які людина здійснює. Саме тому, коучинг є ефективною технологією при роботі зі студентами та викладачами.

Отже, цінність є справжньою причиною й підґрунтям для досягнення мети. Мета повинна відповідати цінностям студента (викладача). Розуміючи свої цінності, людина вільна шукати й знайти кращий спосіб задоволення своїх потреб. При дотриманні цінностей зберігається мотивація. Якщо з'ясувати для себе цінність, що стоїть за метою, то, просування до мети перетворюється у задоволення. Насамперед, коуч-сесія допомагає викладачу (студенту) прояснити власні цілі, що значно підвищує мотивацію при викладанні (навчанні) та приводить до підвищення їх якості. Нами було проведено коуч-сесії із викладачами кафедри та студентами, які навчаються на перших, других та третіх курсах нашого університету щодо виявлення їх цінностей. Для визначення їх цінностей було вибрано поширену методику М. Рокіча, яка визначає змістову спрямованість особистості і складає основу її відносин до навколишнього світу, інших людей, самого себе, а також є підґрунтям основи світосприйняття й ядром мотивації життєвої активності та життєвої філософії. М. Рокіч виокремлює два типи цінностей: термінальні (цінності-цілі), такі в яких кінцева мета індивідуального існування варта того, щоб до неї прагнути, та інструментальні (цінності-засоби), це такі переконання, в яких певний спосіб дії або якість особистості є переважною у певній ситуації [5]. Для визначення ціннісно-змістової єдності викладачів та студентів як умови їх взаємодії, викладачам та студентам на коуч-сесії було запропоновано цінності які необхідно було розподілити на найбільш важливі, важливі та менш важливі. При порівнянні відповідей, було отримано наступні результати: по-перше, в основному у студентів та викладачів співпадали визначення більш та менш важливих цінностей, так найбільш важливими цінностями першої групи для студентів та викладачів були любов, щасливе сімейне життя та активне життя, щодо другої групи – це чесність (правдивість, щирість), вихованість (гарні манери). До важливих цінностей було віднесено такі цінності з першої групи: продуктивне життя (максимально повне використання внутрішніх ресурсів), впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів), до другої групи: раціоналізм та ефективність у діях (любов до праці, продуктивність в роботі). До менш важливих можна віднести з першої групи цінностей: красу природи та мистецтва (переживання прекрасного у природі та мистецтві), щастя інших (благополуччя, розвиток та удосконалення інших людей, усього народу, людства в цілому); до другої групи: непримиренність до недоліків у собі та інших) та високі вимоги до життя. Отже, нами було виявлено основні прагнення як студентів, так і викладачів. Знання про цінності людини надає матеріал щодо розуміння вмотивованості до навчання або викладання, не відбудеться ефективна дія, якщо людина не вмотивована. За допомоги виявлення цінностей можна більш якісно спрямовувати людину на результат праці або коригувати цінності щодо потреб суспільства. Так, наприклад, для безперервної самоосвіти та самоуправління однією з необхідних цінностей з першої групи є розвиток (робота над собою, постійне духовне та фізичне удосконалення), яке не є важливим для студентів (за результатами коуч-сесії), проте, викладачі надають перевагу такій цінності, так, викладачі можуть спрямовано вплинути на студентів щодо формування цінності яка є важливою для їх подальшого життя. У такий спосіб можна розглянути й інші цінності студентів, які не важливі для них на першому курсі, проте набувають значення на наступних курсах навчання у процесі роботи викладачів зі студентами щодо їх цінностей. У студентів різних курсів цінності змінюються, наприклад, цінність першої групи – цікава робота, другої – освіченість була менш важливою для студентів першого курсу, а для студентів другого та третього курсів, вона набула актуальності. Або відбувається протилежне, якщо для студентів перших курсів була важливою така цінність, як розваги, то для студентів третього курсу вона стає менш значущою. Також у навчальному процесі необхідно звернути увагу на стовідсоткові цінності студентів, які є важливими для них і не є важливими для викладачів, а саме цінність першої групи – здоров'я (фізичне та психічне). На прикладі цієї цінності, можлива переорієнтація і цінностей викладачів, що значно підвищить продуктивність у роботі. Аналізуючи результати проведеної коуч-сесії, було визначено пріоритети у професійному розвитку викладачів та студентів, що підвищило вмотивованість у роботі і навчанні та близькість у показниках термінальних цінностей, що доводить їх ціннісно-орієнтовану єдність. Позитивна вмотивованість завжди впливає на якість у діяльності, у нашому випадку можна говорити про цілеспрямований вплив на формування у студента необхідних для суспільства якостей, іншими словами управління якістю підготовки фахівців. Отже, результати аналізу цінностей студентів і науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу показали, що всі респонденти мають своє ставлення до цінностей. Їхня думка є спільною за одними показниками, наприклад, такі як: активне діяльнісне життя, цікава робота, любов, щасливе сімейне життя, вихованість, освіченість, а є – що має великі розбіжності, наприклад, здоров'я (фізичне та психічне), наявність добрих і вірних друзів.

Таким чином, проаналізувавши основні цінності студентів і викладачів можна приймати управлінські рішення щодо взаємодії викладача й студента та їх результативності у роботі та навчанні. Знання цінностей людини дає підставу для коуча визначити основні цінності викладача його прагнення та намагання у житті. За допомогою виокремлених Р. Рокічем цінностей можна побачити чітку картину як термінальних, так й інструментальних цінностей людини, що дозволить більш спрямовано працювати як з науково-педагогічним працівником, так і з студентами щодо професійного їх зростання, зрозуміло на різних кваліфікаційних рівнях.

Також не менш важливим у коуч-сесіях є встановлення рапорту, тобто таких взаємин, які дозволяють викладачу або студенту більше довіряти один одному та інтенсивніше розвиватися. У нашому дослідженні було проведено анкетування та виявлено імедіативність поведінки науково-педагогічних працівників і студентів.

Дослідження імедіативної поведінки викладачів і студентів широко представлено, наприклад, у зарубіжній педагогіці й соціальній психології: існує цілий ряд робіт, що висвітлюють взаємозв'язок імедіативності викладача й студента (Й. Андерсен, Д. Барингер, Р. Конавей, Й. Горхем та інші). Слід зауважити, що в Україні праці, які аналізують вербальну й невербальну імедіативну поведінку в різних соціо-комунікативних ситуаціях, сьогодні малочислені (Н. Маслова, Ю. Костигіна), а у яких був би поданий статистичний аналіз результатів анкетування студентського корпусу, якщо оцінює імедіативну поведінку науково-педагогічних працівників, – відсутній. Усі ці фактори зумовлюють актуальність дослідження імедіативності в студентській аудиторії. Предметом дослідження були особливості імедіативної – вербальної і невербальної – поведінки викладачів іноземних мов (6 осіб), які оцінював студентський корпус (200 осіб) за допомогою запропонованого тестового формату. Подібне дослідження доцільне й вчасне, оскільки дає змогу простежити та об'єктивно довести, які саме елементи імедіативної поведінки викладачів є найбільш вагомими з погляду організації роботи в аудиторії по лінії «викладач – студент» відповідно до технологій коучингу [2]. Крім того, важливим завданням для керівника або викладача чи студента є визначення рівня набутих умінь і компетенцій під час використання нових технологій на практиці. У роботі наведено розроблення нової методики статистичної обробки результатів анкетування науково-педагогічних працівників (Г. Бородай), що може бути застосовано до широкого кола питань, які розглядаються у вищій школі [2, с. 138].

Загальний висновок щодо статистичного аналізу рівня імедіативності викладачів є таким: у цьому дослідженні у 90% випадків рівні імедіативності викладачів статистично збігаються, і лише в 10% (6 з 60) випадків є різними.

Друга частина висновків стосується ймовірнісно-статистичного аналізу імедіативних характеристик викладачів за оцінкою студентів. У всіх чотирьох випадках підраховані середні оцінки кожного питання анкети для всіх шести науково-педагогічних працівників. Враховуючи ці середні оцінки, можна зробити такі висновки: вербальні V^+ і

невербальні NV^+ характеристики викладачів для студентів приблизно однаковою мірою значущі $V_{\text{сеп}}^+ = 2,1466$, $NV_{\text{сеп}}^+$

$= 2,135$; невербальні NV^- більше значущі, ніж вербальні V^- , оскільки $NV_{\text{сеп}}^- = 0,9636$, а $V_{\text{сеп}}^- = 1,80$ (дані оброблялися за таблицею критеріїв Уїлкоксона, Манна, Уїтні). Аналіз імедіативних характеристик за класами показав, що головна (найбільш значуща) для студентів характеристика викладача є та, що він ставить запитання з метою залучення до розмови про предмет спілкування. Її числове значення 3,187 бали, у той час як найменш значуща – запрошення зателефонувати викладачеві за межами аудиторії, якщо є запитання або тема для спілкування (0,600 балів). Найбільш значуща для студентів невербальна характеристика викладача – це те, що викладач дивиться на аудиторію, звертаючись до неї (3, 241 бал), а найменш значуща – коли викладач посміхається окремим студентам у групі (1,159 балів). Студенти визначили, що найбільш неприємно, коли викладач викликає до відповіді, навіть якщо студент не бажає цього (2,261 бал), а найменш неприємна риса з цієї групи запитань, коли називає групу «моя», «я» (1,141 бал). Найбільшою негативною невербальною характеристикою викладача можна вважати те, що він/вона дивляться на дошку або у свої нотатки, коли говорять (1,070 балів), звертання до студентів монотонним нудним голосом (0,835 балів) виявилось найменш негативним у цій групі.

Отже, сукупні результати статистичної обробки дають змогу об'єктивно визначати пріоритетні можливості вербальної та невербальної поведінки викладачів у студентській аудиторії, що, в свою чергу, поліпшить мікроклімат і покращить стосунки між викладачем та студентами і, як наслідок – посилить умотивованість до навчання та досягнення вищих результатів у навчанні. Наявність таких даних дає можливість більш скерованої роботи науково-педагогічного працівника й у подальшому – вдосконалення його педагогічної майстерності, що сприятиме отриманню задоволення від роботи та підвищить бажання вдосконалювати професійну майстерність і плідно працювати зі студентами.

Висновки. Виокремлення психолого-педагогічних умов щодо ефективного управління якістю підготовки фахівців є підґрунтям для подальшого удосконалення системи освіти. Практичною цінністю роботи є розробка матеріалів щодо проведення коуч-сесій для виявлення ціннісних орієнтацій студентів та викладачів та впровадження її на практиці з метою визначення ціннісно-змістовної єдності учасників навчального процесу. Завдяки чому, на сьогоднішній день викладачі можуть відчувати зміни у результатах навчання студентів з іноземної у нашому університеті, а саме: зросла зацікавленість предметом – іноземну обирають як вибіркову дисципліну все більша кількість студентів, активність студентів з використання іноземної у навчальних цілях зросло про що свідчать виступи на конференціях іноземною, написання наукових робіт, друкування тез доповідей іноземними мовами, а також збільшилась кількість студентів, які отримали міжнародний сертифікат щодо рівня володіння іноземною мовою.

Зазначена тема має широкий спектр вивчення, який не можливо викласти в окремо взятій статті, тому є невичерпаною. Технології коучингу мають перспективу розвитку, тому що є інструментом, який дає змогу викладачам самостійно обирати шляхи удосконалення своєї професійної діяльності, що впливає на культуру педагогічної діяльності і, у свою чергу, впливає на саморозвиток студентів. Коучинг тільки починають вивчати як механізм адаптивного управління і тому, є цікавим щодо подальшого вивчення.

Резюме. У статті розглядаються психолого-педагогічні основи управління якістю підготовки фахівців у вищій школі. Виокремлюються шляхи формування ефективної взаємодії викладачів та студентів ВНЗ. Обґрунтовуються результативні технології підготовки фахівців. Зроблено наголос на необхідність дослідження особистість студента, його цінності та цілі як одного із шляхів підвищення ефективності навчання і викладання. Проаналізовано цінності викладачів та студентів щодо їх продуктивної взаємодії. Описані результати дослідження імедіативної поведінки викладачів і студентів. **Ключові слова:** професійний розвиток, адаптивне управління, коучинг, діалогічна взаємодія, цінності, імедіативна поведінка, викладач, студент.

Резюме. В статье рассматриваются психолого-педагогические основы управления качеством подготовки специалистов в высшей школе. Выделяются пути формирования эффективного взаимодействия преподавателей и студентов вуза. Обосновываются результативные технологии подготовки специалистов. Сделано ударение на необходимость исследования индивидуальности студента, его ценностей и целей как одного из путей повышения эффективности обучения и преподавания. Проанализированы ценности преподавателей и студентов относительно их продуктивного взаимодействия. Описаны результаты исследования имедиативного поведения преподавателей и студентов. **Ключевые слова:** профессиональное развитие, адаптивное управление, коучинг, диалогическое взаимодействие, ценности, имедиативное поведение, преподаватель, студент.

Summary. The article deals with psychological and pedagogical foundation of specialists' preparation quality management at higher school. The ways of teachers and students effective mutual relations forming are distinguished. Effective technologies of specialists' preparation are grounded. It is emphasized necessity of research student's personality, his/her values and aims as one of ways of learning and teaching process efficiency increase. The teachers and students values are analysed according to their productive mutual relations. The teachers and students immediacy behaviour research results are described. **Keywords:** professional development, adaptive management, coaching, dialogic interaction, values, immediacy behaviour, higher school teachers, students.

Література

1. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: кол. монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, Г. А. Полякова [та ін.]; заг. ред. Г. В. Єльнікова. – Чернівці: Технодрук, 2009. – 570 с.
2. Борова Т. А. Теоретичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: монографія / Борова Т. А. – Харків: Компанія СМІТ, 2011. – 384 с.
3. Гончар О. В. Педагогічна взаємодія учасників навчального процесу в системі вищої освіти України (історико-педагогічний аспект): монографія / О. В. Гончар. – Харків: ХНАДУ, 2011. – 424 с.
4. О'Коннор Дж. Коучинг с помощью НЛП: практическое руководство по достижению поставленных целей / Дж. О'Коннор, А. Лейджерс; пер. с англ. М. Котельниковой. – М.: Издательство ФАИР, 2008. – 288 с.
5. Rokeach M. The Nature of Human Value: N.Y.: Free Press, 1973. – 364 p.

Подано до редакції 27.12.2012