ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ: РЕЗУЛЬТАТИ ВПРОВАДЖЕННЯ

ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL CONDITIONS OF THE FORMATION OF PEDAGOGICAL CULTURE OF FUTURE SOCIAL WORKERS: IMPLEMENTATION RESULTS

У статті зосереджена увага на доцільності формування в майбутніх соціальних працівників педагогічної культури, шляхом впровадження в освітній процес організаційно-педагогічних умов. Організаційно-педагогічні умови розглядаємо як сукупність конкретних практико-орієнтованих заходів, що сприяють досягненню майбутніми соціальними працівниками належного рівня сформованості усіх компонентів педагогічної культури і забезпечують удосконалення їхньої професійної підготовки. Виокремлено спектр із чотирьох умов: вдосконалення суб'єктності як засобу саморозвитку майбутнього соціального працівника; активне використання інтерактивних методів навчання в освітньому процесі (когнітивно-аксіологічний компонент); спонування до самопізнання та самовдосконалення шляхом використання творчих завдань та педагогічних ситуацій; розвиток особистісних якостей та педагогічної рефлексії, шляхом впровадження тренінгових технологій. Усі виокремлені організаційно-педагогічні умови відповідають вимогам акмеологічного підходу.

Встановлено, суб'єктність водночас є умовою і засобом саморозвитку майбутнього фахівця соціальної сфери. У практичній площині вдосконалення суб'єктності доцільно здійснювати час діалогів, диспутів, тренінгів, ділових та дидактичних ігор та інших методів інтерактивного навчання. Друга організаційно-педагогічна умова спрямована на формування показників когнітивно-аксіологічного компонента педагогічної культури. Експериментально доведено, що в режимі інтерактиву забезпечуються комфортні та безконфліктні умови організації освітнього процесу, що сприяє самоосвіті, саморозвитку, самовдосконаленню студентів. Третя організаційно-педагогічна умова передбачала цілеспрямований вплив на формування показників когнітивно-діяльнісного компонента педагогічної культури. На практиці ми таким чином підбирали завдання і ситуації, щоб вони вимагали вияву такту, ерудиції, толерантності, навичок імпровізації у спілкуванні. Четверта організаційно-педагогічна умова спрямована на формування показників рефлексивно-особистісного компонента педагогічної культури, шляхом впровадження тренінгових технологій.

Ключові слова: майбутні соціальні працівники, професійна підготовка, організаційно-

педагогічні умови, результати формування педагогічної культури.

The article focuses on the advisability of the formation of pedagogical culture in the future social workers by introducing organizational and pedagogical conditions in the educational process. Organizational and pedagogical conditions are considered as a set of specific practical-oriented measures that contribute to the achievement by the future social workers of the proper level of education of all components of pedagogical culture and ensure improvement of their professional training. The spectrum is distinguished from four conditions: improvement of subjectivity as a means of self-development of the future social worker; active use of interactive teaching methods in the educational process (cognitive-axiological component); encouragement of self-discovery and self-improvement through the use of creative tasks and pedagogical situations; development of personal qualities and pedagogical reflection, through the introduction of training technologies. All organizational and pedagogical conditions meet the requirements of acmeological approach.

It is found that subjectivity is at the same time a condition and a means of self-development for the future specialist in the social sphere. In the practical field of subjectivity improvement, it is advisable to spend time in dialogues, debates, trainings, business and didactic games, and other methods of interactive learning. The second organizational-pedagogical condition is aimed at the formation of indicators of the cognitive-axiological component of pedagogical culture. It has been experimentally proved that in an interactive mode, comfortable and conflict-free conditions of the organization of educational process are promoted, which provides self-education, self-development, self-improvement of students. The third organizational-pedagogical condition implied a purposeful influence on the formation of indicators of the cognitive-activity component of pedagogical culture. In practice, we have thus selected tasks and situations to require tact, erudition, tolerance, improvisation skills in communication. The fourth organizational and pedagogical condition is aimed at the formation of indicators of the reflective and personal component of pedagogical culture, through the introduction of training technologies.

Key words: future social workers, professional training, organizational and pedagogical conditions, practical ways of the formation of pedagogical culture.

УДК 378:37.091.12:36-051]:005.336
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085/2020/22-1.33>

Келемен А.В.,
директор
Карпатського інституту підприємництва
ВНЗ «Відкритий міжнародний
університет розвитку людини «Україна»

Постановка проблеми у загальному вигляді.

Педагогічна культура виступає одним із центральних структурних елементів професійної культури майбутніх соціальних працівників. Зокрема, працюючи зі своїми клієнтами в контексті надання їм кваліфікованої соціальної допомоги майбутні соці-

альні працівники мають володіти належним рівнем педагогічної культури. У зазначеному контексті наведемо думку М. Сіпоріна (М. Siporin), який ще на початку 80-х років довів, що «кожній професії притаманна сукупність переконань, а також колективна совість, які є її основою» [10, с. 74]. У ході

дослідження нами було висунуто робочу гіпотезу про те, що формування педагогічної культури майбутніх соціальних працівників має відбуватися на основі акмеологічного підходу.

Вважаємо, що акмеологічний підхід має посісти провідне місце під час організації освітнього процесу у ЗВО та професійної підготовки майбутніх соціальних працівників у контексті формування педагогічної культури. Передбачаємо, що він сприятиме позитивно спрямованим змінам їх як індивідів, особистостей і як об'єктів діяльності. Повністю підтримуємо позицію С. Калаур та Н. Олексюк [2] у тому, що акмеологічний підхід доцільно розглядати як основну парадигмальну характеристику особистості як суб'єкта діяльності. Його доцільність ґрунтується на тому, що «всі свої можливості як психічні так і особистісні (розум, волю, мотивацію, здібності) людина використовує як ресурси та засоби оптимального вирішення життєвих і професійних завдань, оптимального здійснення пізнання, діяльності та спілкування» [2, с. 85]. Як було з'ясовано у процесі експерименту, традиційним способом сформувати належний рівень педагогічної культури в майбутніх соціальних працівників доволі важко, тому було прийнято рішення про впровадження в освітній процес додаткових чинників – організаційно-педагогічних умов, які виокремлено з урахуванням вимог акмеологічного підходу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проведене узагальнення публікацій науковців доводить, що формування педагогічної культури головним чином розглядалося на прикладі учительських кадрів. Так, цій проблематиці присвятили свої публікації В. Буряк, В. Гриньова, І. Ісаєв, І. Микитюк, П. Щербань та ін. У розумінні «педагогічної культури» науковці дійшли згоди стосовно того, що вона проектує загальну культуру та охоплює синтез високого професіоналізму й внутрішніх якостей фахівця. Зокрема, Г. Васянович зазначає, що головним у науковій дефініції педагогічна культура виступає «міра самовдосконалення, розвиток кращих людських рис і якостей, створення тих матеріальних і духовних цінностей, які допомагають бути кращими» [1, с. 312].

У наукових колах доведено, що педагогічна культура вирішує проблему культурної самосвідомості та цінностей майбутніх фахівців. Саме тому і для соціальних працівників вона також має стати чинником, який підвищує їх професіоналізм. У цьому контексті доцільно розглянути практичні механізми її формування.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Як показав проведений нами констатувальний етап експериментального дослідження у ЗВО, які готують майбутніх соціальних працівників, нині недостатня увага приділяється практичним аспектам формування педагогічної культури. Зокрема, майбутні фахівці

соціальної сфери практично не вивчають педагогічних дисциплін, тому не мають належного рівня сформованості мотиваційно-ціннісного, когнітивно-аксіологічного, конативно-діяльнісного, рефлексивно-особистісного компонентів педагогічної культури. З метою якісного вдосконалення процесу формування педагогічної культури було прийнято рішення про доцільність введення в освітній процес додаткових чинників – організаційно-педагогічних умов.

Мета статті – обґрунтувати потребу впровадження організаційно-педагогічних умов, що позитивно впливають на формування в майбутніх соціальних працівників педагогічної культури, та визначити практичні механізми їх впровадження та окреслити отримані результати.

Виклад основного матеріалу. Організаційно-педагогічні умови розглядаємо як сукупність конкретних практичних заходів, що реалізуються в освітньому процесі ЗВО та сприяють досягненню майбутніми соціальними працівниками належного рівня сформованості усіх компонентів педагогічної культури й забезпечують удосконалення їхньої професійної підготовки. У процесі дослідження було з'ясовано, що на формування педагогічної культури майбутніх соціальних працівників об'єктивно впливають загальноосвітні тенденції в освіті, соціально-філософські проблеми культури, якість організації освітнього процесу у ЗВО, культура самого освітнього закладу, де навчаються майбутні фахівці. До основних суб'єктивних факторів, без врахування яких неможливо здійснювати формування педагогічної культури, було зараховано мотивацію особистості, її габітус як сукупність схильностей до соціальної практики, сформовану у вигляді когнітивних і мотиваційних структур у перші роки соціальної взаємодії. Ці міркування нами були враховані під час процедури обрання організаційно-педагогічних умов формування педагогічної культури майбутніх соціальних працівників.

Обираючи спектр організаційно-педагогічних умов, було враховано те, що формування педагогічної культури означає розвиток у студентів самосвідомості, самостійності, незалежності суджень у поєднанні з повагою до поглядів інших людей, почуття самоповаги, здатність орієнтуватися у світі духовних цінностей, уміння приймати рішення і нести відповідальність за свої дії та вчинки. Таким чином, на основі акмеологічного підходу було обрано конкретний спектр організаційно-педагогічних умов, які в комплексі мали вагомий та статистично достовірний вплив на процес формування усіх (мотиваційно-ціннісного, когнітивно-аксіологічного, конативно-діяльнісного, рефлексивно-особистісного) компонентів педагогічної культури майбутніх соціальних працівників.

Вибираючи першу організаційно-педагогічну умову – вдосконалення суб'єктності як засобу

саморозвитку майбутнього соціального працівника, – ми виходили з тих позицій, що суб'єктність студентів доцільно розглядати як якісний стан особистості, який знаходить своє відображення у високому ступені активності внаслідок внутрішньої мотивації до дій. З'ясовано, що внутрішня мотивація студентів до формування педагогічної культури залежить від їхньої суб'єктності, яка водночас є умовою і засобом саморозвитку майбутнього фахівця соціальної сфери. Науковці розуміють «суб'єктність» як характеристику чи еквівалент суб'єкта. Так, С. Кашлев зазначає, що за своєю семантикою суб'єктність має дві складові частини: «суб-» позначає те, що лежить «під», «перед», або «до» і «-ектність», що означає активність, дію [5, с. 40]. Суб'єктність ми пов'язували з наявністю у студентів мотивів вдосконалювати власний рівень педагогічної культури на основі набутих знань, сформованих умінь на засадах, які декларує акмеологічний підхід. Тобто суб'єктність розглядаємо як першопричину активності, а тому формування мотиваційної сфери майбутніх соціальних працівників в експериментальних групах розпочинали зі створення умов для усвідомлення потреби, особистісної цінності та професійної необхідності високого рівня педагогічної культури й акцентували на їх спрямованості в бажанні досягти бажаного результату.

У практичній площині було враховано, що рівень суб'єктності майбутніх соціальних працівників передбачає наявність ядра ціннісних орієнтацій та ієрархії мотивів діяльності. У контексті вдосконалення суб'єктності активно застосовували під час семінарських занять діалоги, диспути та дидактичні ігри. Суб'єктний досвід ставав головним мотивом для суб'єктної активності майбутнього фахівця соціальної сфери в змодельованих ситуаціях професійно-педагогічної міжособистісної взаємодії.

Друга організаційно-педагогічна умова – активне використання інтерактивних методів навчання в освітньому процесі – спрямована на формування показників когнітивно-аксіологічного компоненту педагогічної культури. Зазначимо, що серед значної кількості технологій саме інтерактивні технології повністю відповідають вимогам акмеологічного підходу, забезпечують культуровідповідність і розвиваючий характер освітнього процесу, дають змогу налагодити активну взаємодію викладача і студентів, що дозволяє досягти суттєвих змін у мотивації останніх до системної навчально-пізнавальної діяльності.

У розумінні О. Пометун [8, с. 11] інтерактивне навчання набуває особливої значущості в процесі формування педагогічної культури, адже в умовах інтерактивної взаємодії студенти можуть змінювати свою модель поведінки і свідомо засвоювати її на основі аналізу власних реакцій та дій.

Доведено, що інтерактивне навчання є найбільш ефективним, бо ставить студентів в активну позицію «шукача істини». Як доводять С. Калаур [3] та І. Мельничук [6], інтерактивне навчання є найбільш ефективним, позаяк воно є особистісно орієнтованим та має діалогічне підґрунтя.

Як показали результати організованого нами формувального етапу експериментального дослідження, в умовах інтерактивного навчання забезпечується налагодження паритетної взаємодії викладача і студентів під час формування педагогічної культури. Організовані інтерактивні ігри сприяли розвитку системи розумових дій, позитивно вплинули на розвиток естетично-моральних якостей й системи дійово-практичної сфери і самокеруючих механізмів.

Під час участі в навчальних заняттях, які організовані на основі інтерактивних методів, ми розвивали у студентів такі уміння, як: ведення діалогу, емпатійно спілкуватися і слухати, впевнено висловлювати свої погляди; об'єктивно розв'язувати проблемні питання й розуміти позицію своїх співрозмовників чи опонентів; використовувати ефективні моделі та стратегії конструктивного розв'язання конфліктів. Констатуємо, що навчально-пізнавальна діяльність студентів, організована в режимі інтерактиву, найбільш повно забезпечувала комфортні умови для саморозвитку і самовдосконалення й позитивно вплинула на формування педагогічної культури.

Третя організаційно-педагогічна умова – спонукання до самопізнання та самовдосконалення шляхом використання творчих завдань та педагогічних ситуацій – спрямована на формування показників конативно-діяльнісного компоненту педагогічної культури. В основу її обрання покладено міркування І. Пальшкової [7] про цінність розв'язування педагогічних ситуацій для підвищення якості та результативності спілкування, а також С. Чорної про використання «вправ, ситуацій, створення ситуацій, використання завдань, вправ для формування умінь педагогічної техніки» [9, с. 169].

Наголосимо на тому, що під час розв'язування педагогічних задач та ситуацій ми отримуємо реальну можливість виявити установки, очікування та емоційні реакції студентів на конкретну ситуацію, яка пропонується до розгляду та має спрямування на вдосконалення педагогічної культури. Під час розв'язання творчих завдань та педагогічних ситуацій було практично реалізовано включення студентів як суб'єктів культури в процес інноваційної педагогічної взаємодії. Як показали отримані результати, створення на заняттях культурно-інформаційного і предметно-розвиваючого інтерактивного освітнього середовища, шляхом активного використання творчих завдань та педагогічних ситуацій дало змогу майбутнім соці-

альним працівникам ефективно засвоїти ціннісне ставлення до своїх професійних обов'язків.

Четверта організаційно-педагогічна умова – розвиток особистісних якостей та педагогічної рефлексії, шляхом впровадження тренінгових технологій – спрямована, головним чином на формування показників рефлексивно-особистісного компонента. За основу було взято пораду Н. Волкової, що тренінг варто розглядати як «активну навчальну діяльність студентів, під час здійснення якої майбутні фахівці виконують тренінгові вправи, адаптовані до майбутньої професійної діяльності під керівництвом викладача-тренера на основі спеціально підготовлених інструктивно-методичних матеріалів, що відповідають сучасним вимогам до професійної діяльності» [2, с. 125].

Основне завдання, яке ми вирішували під час організації та проведення тренінгових занять, полягало в роботі над налагодженням ефективної комунікації й співробітництва на рівні «викладач–студент», або «студент–студент», тому тренінг вважаємо квінтесенцією освітнього процесу. Практичні вправи, які ми підбирали, були спрямовані на формування в студентів умінь вести діалог, вдосконалення публічної комунікації, розвиток здібності до налагодження міжособистісних відносин. Зокрема, тренінг, ми спрямовували на здобуття знань, умінь і навичок, корекцію та формування установок, що необхідні для успішного спілкування в різних сферах професійної діяльності. Завдяки тренінгу студенти краще усвідомлювали свої помилки, в них розвивалася здатність адекватно оцінювати себе, відбувалися зняття бар'єрів спілкування і руйнація стереотипів, які перешкоджають продуктивному спілкуванню.

Висновки. Зазначимо, що всі організаційно-педагогічні умови реалізовувалися на основі акме-технологій (інтерактивні технології (дидактичні ігри, ігromodelювання, навчальні ігри), тренінгових технологій, технології розвивального навчання, технології особистісно орієнтованого навчання). На основі комплексного впровадження студенти одержували не тільки ґрунтовні знання про особливості педагогічної культури соціального працівника та потенціал виваженого педагогічного спілкування, але й розвивали комунікативні навички і вміння, культуру спілкування.

Таким чином, можемо констатувати, що професійна підготовка майбутніх соціальних працівників у ЗВО на основі повномасштабного та сис-

темного впровадження організаційно-педагогічних умов розглядається нами як певний «світоглядний фільтр», що орієнтований на оцінку і трансляцію культурних цінностей соціуму, а також безперервне збагачення й розвиток цінностей, що допомагають покращити духовну взаємодію студентів під час навчання у ЗВО та позитивно впливають на формування педагогічної культури.

У наступних наших дослідженнях передбачаємо оприлюднити кількісні результати від впровадження організаційно-педагогічних умов у професійну підготовку майбутніх соціальних працівників та підтвердити їхню достовірність і валідність методами математичної статистики.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Васянович Г.П. Педагогічна етика : навчально-методичний посібник. Львів : «Норма», 2005. 344 с.
2. Волкова Н.П. Інтерактивні технології у вищій школі : навчально-методичний посібник. Дніпро: Університет імені Альфреда Нобеля, 2018. 360 с.
3. Калаур С.М. Вдосконалення інтерактивного освітнього середовища засобами інформаційних технологій під час формування у майбутніх фахівців соціальної сфери готовності до розв'язання конфліктів у професійній діяльності. *Вісник Запорізького національного університету: зб. наук. праць. Сер.: Педагогічні науки*. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2016. № 1. С. 111–121.
4. Калаур С.М., Олексюк Н.С. Доцільність використання акмеологічного підходу для самореалізації майбутнього фахівця. *Наукові записки. Серія «Психолого-педагогічні науки» Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя*. 2012. № 4. С. 83–86.
5. Кашлев С.С. Технологія інтерактивного об'єднання. Мінськ : Белорусский верасень, 2005. 196 с.
6. Мельничук І.М. Теорія і практика професійної підготовки майбутніх соціальних працівників засобами інтерактивних технологій : монографія. Тернопіль : Економічна думка, 2010. 328 с.
7. Пальшкова І.О. Професійна компетентність як важлива складова професійно-педагогічної культури майбутніх учителів початкових класів. *Педагогічні науки*. 2007. Вип. 45. С. 329–332.
8. Пометун О.І. Активні й інтерактивні методи навчання: до питання про диференціацію понять. *Шлях освіти*. 2004. № 3. С. 10–15.
9. Чорна С.С. Формування педагогічної культури викладача вищої школи в умовах магістратури. *Професіоналізм педагога в контексті Європейського вибору України*. 2007. Ч. 2. С. 167–170.
10. Siporin M. Introduction to Social Work Practice. N.Y. : Macmillan Publishing, 1975. 230 p.