

## Література

1. Буджак Т. К. Метод проектів як педагогічна технологія // Біологія і хімія в школі. – 2004. – №1. – С. 43-45.
2. Закон України «Про вищу освіту» №2984-III, із змінами від 19 січня 2010 р.
3. Марчук Г. М. Енциклопедія металічних знань. Урок-проект, 9-ий клас // ХІМІЯ. Шкільний світ. – 2009. – №14. – С. 14-15.

### **УПРАВЛІННЯ МОТИВАЦІЄЮ НАВЧАЛЬНОЇ ВЗАЄМОДІЇ З МЕТОЮ ТВОРЕННЯ КОМАНДНОГО ДУХУ**

*Малаканова Л.В., Сорочкіна Г.Ю. (м. Полтава)*

Зважаючи на потребу держави в творчих, компетентних фахівцях-професіоналах, яскравих особистостях, лідерах, які здатні управляти своїм життям і вести за собою інших, сьогодні особливо важливо формувати команду, а не просто педагогічний колектив як механічну суму учительського, учнівського та батьківського колективів. Зрозуміло, що команда працює на спільний результат, проте необхідно осмислити, як у ній твориться сприятлива психічна атмосфера, спосіб життя, стиль спілкування та роботи, а в цілому – її Дух, її Індивідуальність, її Культура, її Імідж. У чому секрет командного Духу? Як створити в команді таку атмосферу, яка б поєднувала її членів і сприяла співробітництву з іншими? Альберт Ейнштейн говорив: "Це просто диво, що сучасні методи навчання ще не зовсім придушили світлу допитливість дослідника, бо цей делікатний крихкий паросток крім заохочення потребує передусім свободи, без якої остаточно й неминуче гине". Осмислення цього вислову дозволяє зрозуміти специфіку управлінської діяльності – фасилітація роботи членів команди, учіння: звільнити цікавість, дозволити кожному просуватися вільно, без регламентації, у нових напрямках, продиктованих їхніми особистісними потребами та бажаннями, дати волю допитливості, творчості, створити підґрунтя для сумніву та дослідження, усвідомити, що знання перебувають у постійному розвитку, а отже зміні. Саме в таких умовах зростають яскраві, творчі особистості – вчені, професіонали, митці.

Ініціювання такої діяльності, зокрема, учіння, засноване, перш за все, на позиційних особливостях особистісних взаємин, які встановлюються між управлінцем і членами його команди, або викладачем і студентами. До особливостей управління та його взаємин із членами команди, що сприяють продуктивній взаємодії, належать :

- щирість – природність: не одягає "масок", завжди залишається собою, не зривається себе, живе своїми думками й почуттями та передає їх, він яскрава творча особистість, вступає в рефлексивну суб'єкт-суб'єктну взаємодію – зустріч сам-на-сам, він жива Особистість із своїми переконаннями та почуттями. Наголосимо, бути щирими (справжнім, природним) просто, хоча цього миттєво досягти неможливо, але це основа для управлінця, який хоче стати лідером, фасилітатором у своїй команді;
- визнання самоцінності кожного члена команди – унікальності, індивідуальності: самої людини, її почуттів, поглядів, переконань, ціннісних орієнтацій, її правоти, турбота про кожну людину, спрямована на задоволення її потреб, а потім виробничих, віра та довіра до людини, прийняття людини такою, якою вона є – з усіма позитивними і негативними якостями. Зауважимо, управлінець, який турбується, цінує, довіряє, приймає кожного члена команди, створює сприятливий психічний клімат у команді, відмінний від звичайної ділової атмосфери в традиційних закладах освіти;

- емпатія – співпереживання, відчуття того, що відчуває інший: бачення ситуації очима іншого, "стоянка в чужих черевиках", розуміння реакцій членів команди зсередини (внутрішні думки й переживання).

Отже, природний, щирість, цінування та емпатія управлінця спроможні створити такий командний Дух, який сприятиме якісному розвитку команди, продуктивності її діяльності. Це відбувається тому, що почуття (позитивні, негативні, змішані) – стають життєвим досвідом команди. У зв'язку із цим робота (учіння) в команді стає життям і, навіть, радісним, успішним і щасливим. Кожен член команди стає на свій сповідальний життєвий шлях, спрямований на саморозвиток, самореалізацію та самоствердження. Відповідно, починати творити командний Дух необхідно з себе – управлінця, бо там, де позиція, переконання, місія його нечіткі, невизначені, це зробити неможливо.

Перший етап – з'ясування місії, мети, цілей – позиції, ціннісних орієнтацій і переконань самого управлінця. Другий етап – з'ясування потреб, бажань, устремлень членів команди (або студентів). Навіщо це треба? Не тільки для того, щоб члени команди краще розуміли один одного. Як вважає Армен Петросян, командний Дух – це переплетіння життєвих цілей і намірів усіх членів команди. Отже, переплітаючи свої бачення майбутнього, управлінець і його команда роблять її сильнішою. Без цього група – всього лише сукупність людей, які виконують свої функціональні обов'язки. Командний Дух сплітає команду у "міцну мотузку", здатну "витягнути" великі справи (за А.Петросяном). Відповідно, щоб розвивався та міцнів командний Дух необхідний постійний обмін інформацією про наміри та узгодження позиції кожного з уявленнями інших і цілями та місією команди та всієї організації. Оскільки склад команди може змінюватися, для членів команди більш значуще єдине уявлення про майбутнє компанії, причетність її до суспільно важливої справи, ніж спільність спогадів, переживань, бажань крокувати життям разом [1].

Необхідно враховувати, що розвиток команди з групи-конгломерату – зібрання раніше незнайомих людей на одному просторі в один і той самий час (студенти новоутвореної групи), проходить через ряд етапів: номінальна група – група отримує назву (група П-12), група-асоціація – починається єдина життєдіяльність групи, з'являються перші ознаки її організованості, група-кооперація – успішно діюча організаційна структура, що має високий рівень групової підготовленості та співробітництва, міжособистісні стосунки та групове спілкування мають суто діловий характер. Далі група проходить етап автономізації – висока внутрішня єдність за всіма загальними якостями, крім інтергрупової активності. Саме на цьому рівні члени групи ідентифікують себе з нею ("мій клас", "моя група"). Управляючи такою автономною групою, важливо сприяти її соціальному становленню, розширенню її співробітництва з іншими, не допускаючи гіперавтономізації (усоблення, замкнутість – корпорація), внутрішню групову антипатію, агресивності, егоїзму, міжособистісного егоцентризму. Це створить умови для переходу групи на ще вищий рівень розвитку групи.

Командний Дух створює сприятливий життєвий простір (життєве середовище), в якому працювати комфортно та цікаво, а тому творчо та продуктивно. Саме тому, студент у навчальному закладі не просто отримує освіту, а передусім живе; на роботі людина не просто відпрацьовує зарплату, а живе зараз. І якщо при цьому її оточують люди зі схожими устремліннями – це чудово, бо вона своя серед своїх і вона задоволена. Відповідно, перемагати в життєдіяльності починає та команда, яка сильніша Духом – команда, що поєднує людей чимось більшим, ніж прагненням разом заробляти на життя, зайняти високе місце, просунутися в кар'єрному рості, отримати атестат чи диплом або іменну стипендію тощо. Найважливішим стає переконаність, умовиваність членів команди, що дозволяє їй творчо використовувати свій потенціал у вирішенні як виробничих, так і життєвих проблем і завдань. Згодом командний Дух стає

візитною карткою команди – її іміджем.

Отже, командування – найважливіша умова ефективності роботи менеджера та його організації (компанії, підприємства, фірми, освітнього закладу). Проте завдання це непросте. Володимир Верхоглазенко вказує на кризу існуючих підходів до командування. Теоретично даються основні риси "сформованої команди", але не зазначаються шляхи приходу до високого рівня її розвитку. Таким чином, технологія командування залишається прихованою, хоча існують різноманітні тренінги. Існуючі розробки з командування мають істотний недолік – відсутнє поєднання теорії та практики, що окреслює проблеми даного напрямку та потребує подальшого пошуку шляхів їх вирішення, спираючись на накопичений практичний досвід.

#### Література

1. Формування командної роботи школи / упоряд. Л.Галіцина. – К. : Шкільний світ, 2008. – с.4-61.
2. Чотири тактики педагогічної підтримки дитини / [упоряд. А. Русаков, Н. Касіцина]. – К. : Шкільний світ: вид. Л. Галіцина, 2006. – 112 с. – (Б-ка "Шк. світу").
3. Щуркова Н. Е. Прикладная педагогика воспитания: учебное пособие / Н. Е. Щуркова – СПб. : Питер, 2005. – 366 с.: ил. – (Серия "Учебн. пособие").

### **ПРО МЕТОДИКУ ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ ХІМІЇ**

*Мельник В.С., Ковальчук О.В., Безносок Н.С., Резнік О.Т.  
(м. Хмельницький, м. Вінниця)*

Сучасні інформаційно-комунікаційні та програмні засоби навчання допомагають проведенню занять, розв'язуючи частину проблем, пов'язаних з навчальним процесом, ресурсним забезпеченням, дають можливість демонструвати віртуальні досліди в просторі та динаміці, повторювати навчальний матеріал. Комп'ютерні програми виконують функції навчання, спілкування, джерела інформації, партнерства, контролю, а також створюють проблемні ситуації та сприяють новим пізнавальним можливостям [1].

Способи використання інформаційно-комунікаційних технологій можуть бути різноманітними: репродуктивна, фронтальна, групова чи індивідуальна. Зазначені способи обумовлені не тільки наявністю чи відсутністю достатньої кількості комп'ютерних засобів, а й дидактичними цілями. Якщо ставиться завдання організації групової роботи з пошуку шляхів розв'язання задач, постановки проблем, доцільно організувати роботу класу з використанням мультимедійного проектора. Такий підхід може виявитись продуктивнішим, ніж індивідуальна робота учнів з комп'ютерами.

Вибір способу використання комп'ютера у навчальному процесі слід здійснювати в прямій залежності від дидактичної мети конкретного уроку. Аналізуючи навчальні комп'ютерні програми необхідно звертати увагу на такі аспекти: психологічний (вплив програм на мотивацію навчання та ставлення до предмета); педагогічний (відповідність загальній спрямованості курсу й формування в учнів наукового уявлення про навколишній світ, хімічні та фізико-хімічні процеси); методичний (засвоєння матеріалу та доцільність завдань, правильність методики викладання матеріалу); організаційний (раціональність планування уроків з використанням інформаційних технологій та достатність часу для самостійної роботи).

Комп'ютери в навчанні доцільно використовувати в тих випадках, коли вони забезпечують одержання знань, які неможливо здобути без комп'ютерних