

координувати зміни та миттєво відповідати на виклики, якими позначений розвиток без винятку усіх сфер нашого життя. Особливо важливою для сучасного управлінця постає загальна культура, яка, без сумніву, обумовлює авторитет управлінця та виявляється в усіх аспектах реалізації багатопланових взаємин під час керування колективом. Однією з-поміж ключових умов формування загальної культури управлінця є його вміння самостійно визначати пріоритети та здійснювати керівництво власним саморозвитком.

Посилаючись на дослідження А.А. Моля [1] та М.С. Кагана [2], можна розглянути такі погляди дослідників на поняття «культура»:

- пошук шляхів та умов формування загальної культури керівника вимагає аналізу наукової літератури щодо визначення самого поняття «загальна культура», його складових і співвідношення з поняттям «культура», кількість яких, як стверджує А. Моль, в науковій літературі більше двох сотень [1, с. 87];

- аналіз генезису поняття «культура» зроблено різними вченими. Найсуттєвішими її атрибутами А. Моль [1] визнає глибоке, усвідомлене й шанобливе ставлення до спадщини, здатність до творчого сприйняття, розуміння та перетворення дійсності в будь-якій сфері діяльності й стосунків;

- М. Каган також зазначає, що культура, незважаючи на притаманний їй «традиціоналізм», постійно змінювала власні риси в історичному аспекті, тобто «еволюціонувала». Вчений наголошує, що народ, нація стверджує себе не лише тим, що відтворює традиційні для неї настанови та складові буття, форми культури, не менш важливою є історико-проективна форма національного самоствердження, завдяки якій відбувається перетворення національного буття і народ стає тим, чим він історично бажає бути [2, с. 117];

- введення поняття «культура» у систему основних філософських категорій М. Каганом дозволяє не тільки визначити в усій повноті та цілісності зміст культури як загальноісторичного феномену, але й зрозуміти масштабність культури залежно від того, з яким культурогенним суб'єктом вона співвідноситься: загальнолюдська культура, культура того чи іншого конкретного соціуму, культура окремої соціальної групи і культура окремої особистості. У відповідності з таким підходом при всій цілісності та самостійності культура є підсистемою онтологічної системи – системи буття, яка поєднує природу, суспільство, людину, культуру. У цьому підході системоутворюючим фактором є діяльність людини – особи одночасно природної і соціальної, яка створює культуру та створена нею [2].

Отже, культура як сукупність духовно-матеріальних цінностей, специфічний засіб соціального життя і процес творчої самореалізації здібностей індивіда великою мірою визначається засобами життєдіяльності людини і є одним із важливих факторів соціального розвитку.

#### **Література**

1. Моль А.А. Социодинамика культуры / А.А. Моль ; [пер. с фр.]. – М. : Прогресс, 1973. – 223 с.
2. Каган М. С. Философия культуры / М. С. Каган. – СПб. : ТООТК «Петрополис», 1996. – 393 с.

### **САМОУПРАВЛІННЯ ЯК СПОСІБ РОЗВИТКУ ЗАГАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ УПРАВЛІНЦЯ**

*Рокотянський О.О.  
Полтава, Україна*

Важливу роль в розвитку загальної культури управлінця, безумовно, належить самоуправлінню. Концепція самоуправління у психології пов'язана, першою чергою, з розумінням процесу розвитку психіки людини. Аналіз цього процесу показує, що самоуправління – активна внутрішня сила розвитку особистості; воно залежить від виховання в цілому та розвивається за своїми законами [1, с. 31].

Важливо звернути увагу й на самовдосконалення управлінця. Першим кроком варто розібратися у причинах тієї чи тієї вади, зрозуміти де, коли і в чому вона проявляється. Потім слід прийняти тверде рішення її подолати, спланувати механізм дій. Не менш важливо гальмувати прояви вад самоконтролем, самоаналізом, самопереконуванням та самонавіюванням. Загалом варто стимулювати власні зусилля у подоланні вади, самокритично аналізувати й оцінювати результати самовиховних дій, причини успіхів та невдач, ставити перед собою нові цілі та завдання [2, с. 271].

Для досягнення наведеного, без сумніву, необхідна чітко розроблена структура самоуправління. Вона включає:

- усвідомлення керівником вимог до своєї діяльності;
- самопізнання, критична самооцінка управлінцем своєї діяльності та поведінки;
- планування роботи над собою, вироблення програми та правил поведінки;
- практична реалізація програми самоуправління розвитком власної загальної культури з урахуванням усієї складності наступного перегляду намічених позицій;
- самоконтроль, самооцінка та самовиправлення дій і поведінки.

*Найважливішими внутрішніми передумовами, що визначають ефективність самоуправління*

є:

- переконання, самосвідомість та самокритичність;
- потреби та мотиви, життєві настанови;
- самоповага і мужність;
- навички й уміння самоконтролю та вольового саморегулювання;
- знання теоретичних основ самовиховання та володіння методикою самовдосконалення;
- свідомі настанови на гармонійне і різнобічне самовиховання;
- психологічна готовність до активної, цілеспрямованої і систематичної роботи над собою.

#### Література

1. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. – Х. : Вид. група «Основа», 2007. – 176 с.
2. Гриньова М.В. Менеджмент загальноосвітніх навчальних закладів / М.В. Гриньова, Л.В. Малаканова, Г.Ю. Сорокіна. – Полтава: АСМІ, 2014. – 292 с.

### АЛГОРИТМ ОРГАНІЗАЦІЇ РОБОТИ ВЧИТЕЛЯ ХІМІЇ ЗА МЕТОДОМ СПІВРОБІТНИЦТВА

*Романенко Ю.А.  
Донецьк, Україна*

У сучасний час у зарубіжних педагогічних школах все більше прибігають до холістичного підходу в освіті (holistic education, Рон Миллер, Дж.Макс Винго) [1]. Основна ідея підходу полягає у концентрації уваги педагога на цілісній особистості людини, розвиток не лише інтелекту особистості, цивільних почуттів відповідальності, а й духовної особистості з емоційними, естетичними, творчими можливостями розвитку.

Ми розглядаємо навчання у співробітництві як метод навчання [3], який передбачає сукупність деяких прийомів, об'єднаних загальною логікою пізнавальної і організаційної діяльності учнів, яка дозволяє реалізовувати покладені в основу цього методу принципи. Основні з цих принципів – одне завдання на групу, одна нагорода на групу, розподілення обов'язків у групі, індивідуальний підхід і рівні можливості.

Також, навчання за методом співробітництва базується на принципах гуманістичного напряму у педагогіці та психології. Мова йде про виховання загальноновизнаних цінностей, а саме: відкритість, чесність, альтруїзм, співчуття, взаємодопомога. Бо справа не лише в академічних знаннях, уміннях, навичках, а й у духовному, моральному розвитку особистості.

Технологія співпраці базується на положеннях, а саме: навчати школярів прийомам ділової співпраці; забезпечувати спеціальний добір дітей у групи; актуалізувати активність кожного учня; поєднувати всі форми навчальної діяльності школярів на уроці. Істотним моментом у створенні навчальних груп є їх склад. Групи мають бути гетерогенними за навчальними та психологічними можливостями дітей: у групі має бути хоча б один сильний учень. При створенні груп потрібно брати до уваги психологічну єдність дітей, бажання учнів, потенціал можливостей для їх успішної спільної діяльності [2].

Маємо зазначити, що навчання за методом співробітництва використовують на всіх етапах уроку з хімії, а саме під час вивчення нового матеріалу, перевірки домашнього завдання, закріплення знань, застосування їх на практиці, і навіть під час контролю знань, де допомога дорослого вже не потрібна і майже шкодить, бо заважає становленню рефлексії, і водночас повністю самостійно дитина діяти не може.

Ми пропонуємо алгоритм **організації роботи вчителя хімії за методом співробітництва**.

1. *Переконайтеся*, що учні володіють знаннями та вміннями, необхідними для виконання завдання. Якщо робота виявиться надто складною для більшості учнів – вони не стануть докладати зусиль.

2. *Об'єднайте* учнів у групи. Почніть із груп, що складаються з трьох учнів. П'ять осіб – це оптимальна верхня межа для проведення обговорення в рамках малої групи.