

## КОМУНІКАЦІЯ ЯК ЧИННИК ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ

Кінець ХХ – початок ХХІ ст. – період, що пов’язаний з якісними трансформаціями в усіх сферах суспільного життя, глибина й інтенсивність яких дають підстави говорити про наявність переходу до інформаційного суспільства. Ті зміни, що відбулися та до цих пір відбуваються в різноманітних сферах суспільного життя, спроможні виступати як своєрідний “лакмусовий папірець” для діагностики якості трансформацій, що відбуваються у взаємозумовлених відносинах організацій.

Спільна діяльність людей являє собою багатоаспектне явище, однією з найважливіших складових якого є взаємодія та спілкування членів колективу. Виконання спільних завдань зумовлює взаємовідносини – суб’єктивні зв’язки й відносини, які існують між людьми в соціальних групах [3]. Так, для того, щоб дослідити комунікативну функцію організації, необхідно розглянути основні поняття взаємозумовлених відносин.

Аналіз стану досліджень і публікацій, що присвячені проблемі комунікацій, свідчить, що її дослідженням займалися такі вчені, як: Г. Костюк, С. Максименко, В. Семиченко, Н. Чепелева та ін.

**Метою статті** є розгляд комунікації як чинника ефективності навчально-виховного процесу.

Відомо, що комунікація відбувається в процесі міжособистісної взаємодії в малих та великих групах. Словник із соціальної психології дає таке визначення групи: “це обмежена в розмірах спільнота людей, що виділяється із соціального цілого за деякими конкретними ознаками” [7]. А.І. Донцов у своїй праці “Психологія колективу” вказує, що “група – це сукупність індивідів, що вільно об’єдналися, є однаково корисними один одному та у процесі кооперативної взаємодії задовольняють особисті запити та бажання” [3, с. 25]. Здійснюючи аналіз визначеної дефініції, звернемо увагу, що в групу об’єднуються люди за інтересами, думками, ідеями тощо та здійснюють міжособистісну комунікацію. Фактично, йде постійний процес соціальної категоризації, який організує суспільство у групи та визначає людину як частину тих чи інших груп. Зазначимо, що найтісніша взаємодія між індивідами відбувається в малій групі. За Г.М. Андрєєвою, “мала група – це група, яка реально існує в конкретній системі суспільних відносин та є суб’єктом певного типу соціальної діяльності” [1, с. 191]. Однією з важливих характеристик малої групи є згуртованість, яка визначається ступенем єдності, рівнем спільності трьох базових параметрів: спільність інтересів, спільність цілей та єдність дії.

Аналізуючи діяльність будь-яких організацій, зокрема освітніх, відзначимо, що вона полягає у свідомо скоординованому досягненні певних цілей. Організаційні процеси передбачають соціальну сутність, а їх ефективність залежить від рівня збалансованості взаємодії членів груп.

Координована збалансована міжособистісна взаємодія забезпечує динамічну ефективну форму роботи організації взагалі та внутрішніх процесів в рамках малих груп зокрема. Кожна організація має конкретну структуру та принципи побудови на основі розподілу владних повноважень, тобто в кожній (малій або великій) установі, у тому числі освітній, є керівник, що виконує ряд управлінських функцій: планування, організація, координація, контроль, прийняття рішень, мотивація, комунікація. За Л.М. Карамушкою, “необхідною умовою для планування, організації

та контролю є функція комунікації – обміну інформацією між членами освітянських організацій” [5, с. 112].

Важлива риса відносин в організаціях досліджуваного типу є їх взаємозумовленість “структурними” змінними, такими, як статус осіб в організаційній ієрархії та їх повноваження. Будь-який колектив має дві структури: формальну й неформальну. Формальна структура колективу утворюється на основі офіційних обов’язків працівників, посадових інструкцій, наказів. У межах формальної структури кожен співробітник має взаємодіяти з іншими членами колективу заздалегідь запропонованим чином. Взаємодія між людьми може становити собою обмін цінностями – як матеріальними, так і нематеріальними, але цю взаємодію можна розглядати й з точки зору її результатів, які резюмують отримані винагородження чи втрати. Результати можуть мати як матеріальний, так і будь-який інший характер (наприклад, мати вигляд виграшу у статусі, посиленні владних повноважень тощо). Одночасно з формальною, члени колективу утворюють неформальну структуру, яка спирається не на функціональні стосунки, а на міжособистісні. Неформальні стосунки є доповненням і продовженням формальних. Вони додають формальним стосункам гнучкості, підвищують задоволеність робітника своєю працею.

Тож, комунікації, що виникають у колективі, передбачають досягнення двох головних цілей: вирішення офіційних завдань колективу у сфері виробничої або суспільно-політичної діяльності та задоволення соціальних потреб членів колективу (спілкування, належність до певної неформальної групи, інформації тощо).

Без комунікації неможливе й управління, тому що воно, з одного боку, спирається на існуючі форми комунікації, з іншого – формує ті форми комунікації, які полегшують як спільну діяльність, так і самоуправління. Хоча комунікація має широкі застосування у всіх сферах управління, вона особливо важлива для здійснення функції керівництва та лідерства. Саме тому, що обмін інформацією вбудований у всі основні види управлінської діяльності, комунікації можна назвати процесом, який все пов’язує. Ефективно працюючий керівник – це той, хто ефективний у комунікаціях. Такий керівник будь-якої організації уявляє сутність комунікаційного процесу, володіє добре розвиненим умінням усного й письмового спілкування та розуміє, яким чином середовище впливає на обмін інформацією.

Аналіз науково-психологічної літератури [4; 6; 9] свідчить, що існує декілька визначень комунікації як одного з найважливіших чинників інтеграції управління та спільної взаємодії в колективі, а отже, ефективної діяльності організації в цілому:

По-перше, комунікація – це обмін інформацією між людьми у процесі їх спільної діяльності; це обмін ідеями, думками, відчуттями, обмін інформацією, без неї неможливе існування ніякої організованої групи людей.

По-друге, комунікація – це пов’язуючий засіб, за допомогою якого в єдине ціле об’єднується організована діяльність. Її також можна розглядати як засіб, за допомогою якого соціальні й енергетичні внески вводяться в соціальні системи. Вона є засобом, за допомогою якого модифікується поведінка, здійснюються зміни, інформація набуває ефективності, реалізуються цілі.

По-третє, комунікація – інформаційна взаємодія суб’єктів, яка характеризується такими ознаками:

– суверенітетом учасників взаємодії, їх інтересів і ціннісних орієнтацій (уявлень про предмет взаємодії і ставлення до нього);

– технологічною забезпеченістю каналу рівноправного інформаційного обміну та рівного рівня інформаційної обізнаності про ситуацію й предмет взаємодії.

У найширшому значенні мета комунікацій в організації – здійснення змін, вплив на діяльність з метою досягнення процвітання установи.

Існує дві основні функції комунікації: інформаційна й особистісна. Перша здійснює процес руху інформації, друга – взаємодію осіб. Ці дві функції тісно пов'язані між собою. Взаємодія осіб значною мірою здійснюється завдяки руху інформації, але повністю до інформаційних процесів не зводиться, тому що комунікація будується не тільки за фактом передачі та отримання інформації, але й за особистісними оцінками та індивідуальними інтерпретаціями [2].

Комунікації можуть бути формальними й неформальними. Формальні комунікації відображають зв'язки, необхідні для виконання функцій і повноважень, а також такі, що визначаються характером і системою розподілу функцій. Такі комунікації зазвичай бувають у вигляді письмового повідомлення.

Неформальні комунікації виникають у процесі людського спілкування за будь-якими напрямками: побутовими, психологічними, ситуаційними. Основна перевага таких усних комунікацій полягає в можливості швидкого й повного обміну інформацією. До каналу неформальних комунікацій можна віднести канал поширення чуток. Формальні й неформальні комунікації існують у взаємодії та співвідношенні. І це співвідношення має бути результатом цілеспрямованої діяльності керівника.

За умовами виникнення й характером прояву в діяльності колективу комунікації можуть бути ситуаційними та постійними. Ситуаційні комунікації нерідко відображають виникнення конфліктів і, тим самим, вимагають додаткової уваги. Ці комунікації можуть бути руйнівними для організації. Ситуаційні комунікації виникають і як результат діяльності керівника. Адже конфлікт – не завжди негативне явище, у деяких обставинах він може нести конструктивні наслідки, такі як виявлення різних поглядів на проблему, забезпечення можливості для прийняття спільних (групових) рішень, об'єднання осіб за спільними інтересами, стимулювання процесу самореалізації та самоствердження членів колективу шляхом висловлення їх власних думок, а також встановлення конкретних норм поведінки в колективі.

Характерним для процесу комунікації є те, що ролі її учасників неможливо розділяти на активні (відправник інформації) та пасивні (одержувач інформації). Адекватна інтерпретація інформації її одержувачем зумовлює його активність, а саме передбачає необхідність зворотного зв'язку. Ефективність зворотного зв'язку визначається як "...готовність учасників комунікативного процесу взаємодіяти один з одним на засадах партнерства і взаємоповаги, а отже, оволодівати вміннями та навичками спільного розв'язання проблем теоретичного і практичного характеру" [5, с. 255]. Таким чином, зворотний зв'язок можна визначити як чинник, що визначає взаємозумовленість відносин.

**Висновки.** Отже, функцію комунікації у взаємозумовлених відносинах освітніх організацій можна визначити як засіб, що об'єднує організовану діяльність суб'єктів колективу, у процесі якої вони здійснюють обмін ідеями, думками, інформацією тощо для ефективної реалізації організаційних цілей.

Важливим моментом означеної проблеми є подальше дослідження системи формальних та неформальних організацій, члени яких реалізують функцію комунікації для ефективного функціонування освітньої організації в цілому та її колективу зокрема.

#### **Література**

1. Андреева Г.М. Социальная психология : [учеб. для высш. уч. заведений] / Г.М. Андреева. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 376 с.
2. Вацлавик П. Прагматика человеческих коммуникаций: Изучение паттернов, патологий и парадоксов взаимодействия / П. Вацлавик, Д. Бивии, Д. Джексон ; [пер. с англ. А. Суворовой]. – М. : Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО Пресс, 2000. – 320 с.

3. Донцов А.И. Психология коллектива (Методологические проблемы исследования) : [учеб. пособ.] / А.И. Донцов. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1984. – 208 с.
4. Зубенко Л.Г. Культура ділового спілкування : [навч. посіб.] / Л.Г. Зубенко, В.Д. Немцов. – К. : ЕКС ОБ, 2002. – 200 с.
5. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту : [навч. посіб.] / Л.М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.
6. Соколов А.В. Общая теория социальной коммуникации : [учеб. пособ.] / А.В. Соколов. – СПб. : Изд-во Михайлова В.А., 2002. – 461 с.
7. Социальная психология : словарь [Электронный ресурс] / [под общ. ред. А.В. Петровского]. – М. : ПЕР СЭ, 2006. – Режим доступа : [slovari.yandex.ru/dict/psychlex4/](http://slovari.yandex.ru/dict/psychlex4/)
8. Управление персоналом : [учебник для вузов] / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2002. – 560 с.
9. Урбанович А.А. Психология управления : [учеб. пособ.] / А.А. Урбанович. – Мн. : Харвест, 2003. – 640 с.

ПЛЯКА Л.В.

## РОЗВИТОК КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИСТОСТІ

Вирішення нових завдань, поставлених перед системою освіти України процесами державотворення, кардинальними змінами у суспільно-політичному та економічному житті суспільства, вимагає розвитку комунікативної компетентності фахівців.

Дослідження психологічних умов, від яких залежить рівень комунікативної компетентності провізора, що відповідає вимогам, які висуваються сьогодні до фахівців фармацевтичної галузі, набуває особливої актуальності.

Психологічним проблемам розвитку особистості в різних аспектах і в різних галузях професійної діяльності людини займалось широке коло українських, російських (Г.О. Балл, О.І. Гринчук, К.М. Гуревич, Г.В. Данченко, О.А. Жирун, Н.Б. Завіниченко, О.В. Касаткіна, Є.О. Клімов, Є.О. Мілерян, В.О. Моляко, В.О. Назаренко, П.С. Перепелиця, К.К. Платонов, Б.О. Федоришин) та зарубіжних дослідників (Д. Супер, Д. Міллер, Л. Бандура, Й. Лінгарт, С. Балей).

О.О. Вербицький, Ю.М. Ємельянов, М.П. Зажирко, В.В. Каплінський, М.О. Коць, Л.А. Петровська та інші науковці вивчали психолого-педагогічні умови та засоби розвитку комунікативного потенціалу особистості.

Проте існуючі теорії не повною мірою висвітлюють особливості та закономірності особистісного розвитку в процесі підготовки особистості провізора до професійної комунікативної діяльності.

**Метою статті** є спроба узагальнити сучасні концепції особистісного розвитку майбутнього фахівця та розкрити особливості розвитку комунікативної компетентності особистості майбутнього провізора.

Формування гармонійної особистості, здатної реалізувати себе в сучасному суспільстві, здобути якісну освіту, стати професіоналом, пов'язано з розвитком її комунікативної компетентності, активності, здатності до самоорганізації в опануванні нових форм діяльності, розкриттям внутрішнього потенціалу, формуванням майбутніх цілей і способів їх досягнення. Комунікативна компетентність безпосередньо відображає рівень культурного розвитку особистості в суспільстві й може бути для молодого покоління однією з умов досягнення життєвої мети.

Розвиток особистості – процес, який триває протягом усього життя, змінюючись тільки за напрямом, інтенсивністю, характером та якістю. Основною суперечністю особистісного розвитку майбутнього фахівця є суперечність між уже сфор-