

РОЛЬ І МІСЦЕ МІЖКУЛЬТУРНИХ КОМУНІКАЦІЙ ТА ДІАЛОГУ В УПРАВЛІННІ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНИМ ПРОЦЕСОМ

Марк Елькін

Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького

Анотація:

У статті визначено структуру, критерії та показники рівнів готовності майбутніх учителів до організації міжкультурного діалогу в навчально-виховному процесі, наведено дані, що були отримані автором під час експерименту. Коротко викладено інформацію про місце і роль комунікацій і комунікаційних мереж у сучасному суспільстві, у процесі управління й у підготовці сучасного управлінця-менеджера, вчителя. Встановлено, що в кожній організації, крім формальних комунікаційних каналів, є і неформальний спосіб передачі інформації. Неформальне спілкування – це обмін інформацією (здебільшого чутками) поза каналами, передбаченими організаційною структурою. Вони можуть здійснюватися спонтанно, при зустрічі добре знайомих між собою людей, що мають доступ до різних джерел інформації, а можуть провокуватися навмисне для того, щоб пересвідчитися в достовірності офіційної інформації (доповнити її) чи визначити реакцію підлеглих на деякі зміни, що відбуваються чи плануються в організації.

Ключові слова:

комунікації; неформальне спілкування; комунікаційна мережа; міжкультурний діалог; майбутній учитель; готовність до професійної діяльності.

Аннотация:

Элькин Марк. Роль и место межкультурных коммуникаций и диалога в управлении учебно-воспитательным процессом.

В статье определена структура, критерии и показатели уровней готовности будущих учителей к организации межкультурного диалога в учебно-воспитательном процессе, приведены данные, полученные автором во время эксперимента. Кратко изложена информация о месте и роли коммуникаций и коммуникационных сетей в современном обществе, в процессе управления и в подготовке современного управленца-менеджера, учителя. Установлено, что в каждой организации, кроме формальных коммуникационных каналов, существует и неформальный способ передачи информации. Неформальное общение – это обмен информацией (в основном слухами) вне каналов, предусмотренных организационной структурой. Оно может осуществляться спонтанно, при встрече хорошо знакомых между собой людей, имеющих доступ к различным источникам информации, а могут провоцироваться специально для того, чтобы убедиться в достоверности официальной информации (дополнить ее) или определить реакцию подчиненных на некоторые изменения, происходящие в организации.

Ключевые слова:

коммуникации; неформальное общение; коммуникационная сеть; межкультурный диалог; будущий учитель; готовность к профессиональной деятельности.

Resume:

Elkin Mark. The role and place of intercultural communication and dialogue in the educational process management.

A structure, criteria and indications of readiness levels of future teachers for organizing an intercultural dialogue in the educational process are given in the article. The author gives the data received during the experiment. A piece of information on the place and role of communications and communication networks in modern society, in the course of managing and in training a modern manager and teacher is given briefly. It is found out, that in every organization, besides official communication channels, there is also an unofficial way of passing information. Unofficial communication is an exchange of information (mostly through rumors) out of channels, expected by organizational structure. They may be realized spontaneously at a meeting of good acquaintances who have an access to different sources of information, and may be provoked deliberately in order to convince themselves in the authenticity of official information (to supplement it) or to determine a reaction of subordinates to some changes taking place or being planned in organization.

Key words:

communications; unofficial communication; communication network; intercultural dialogue; future teacher; readiness for professional activity.

Постановка проблеми. Системні зрушення в освітній галузі на сучасному етапі розвитку суспільства зумовлюють необхідність розробки й використання нових освітніх стратегій. Якщо раніше педагоги й науковці орієнтувалися на формування знань, умінь і навичок *homo edicandus*, то нині освіта націлена на розвиток і саморозвиток особистості, на формування в неї умінь жити в умовах полікультурного світу, бути здатною до самоорганізації та самореалізації своїх потенціальних можливостей і природних задатків.

Управління потребує від керівника не тільки загальних знань менеджера, а й значну кількість психологічних знань. Так, уміле спілкування, використання дієвих і малопомітних форм і засобів впливу, використання різних типів влади, з урахуванням ситуації – усе це становить невіддільну частину навичок сучасних керівників різних рівнів. Без знання головних засад психології управління важко вести мову

про успішну організацію та управління навіть найменшою фірмою чи підприємством або колективом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Значимо, що діалог як спосіб осягнення світу, мислення, відносин між людьми був і є предметом ґрунтовних наукових досліджень (М. Бахтін, В. Біблер, М. Бубер, В. Оконь, В. Табачковський, С. Шендрік та ін.), автори яких довели актуальність діалогу, що зумовлюється процесом глобалізації, що зростає. У дисертаційних роботах останніх років, зокрема Н. Ананьєвої, І. Саташенко, Г. Токмань [1; 2; 3] та інших, наголошується на необхідності побудови вчителем діалогу в навчально-виховному процесі. Водночас, у сучасній педагогічній теорії і практиці наявні протиріччя, головним серед яких у контексті нашого дослідження є протиріччя між визнанням необхідності реалізації у професійній підготовці майбутніх учителів іноземної мови

педагогічних умов щодо розвитку їхньої готовності до організації міжкультурного діалогу й безсистемним характером такої роботи в навчальному процесі вишу.

Формулювання цілей статті. Таке протиріччя підтверджує значущість проведення експериментальної роботи серед учителів іноземної мови з метою визначення рівнів, критеріїв і показників їхньої готовності до організації міжкультурного діалогу, що є метою статті. Нами були визначені й уточнені оцінні критерії та показники готовності майбутніх учителів іноземної мови до організації міжкультурного діалогу. Критеріями готовності майбутніх учителів до організації міжкультурного діалогу є: ціннісно-когнітивний, емоційно-мотиваційний, діяльнісно-комунікативний.

Наше дослідження є складником комплексної науково-дослідної теми кафедри педагогіки і педагогічної майстерності «Теоретичні основи формування професіоналізму майбутніх педагогів» і загального плану науково-дослідної роботи Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького. Воно передбачає виконання практичного завдання зі створення такої атмосфери в навчально-виховному закладі, яка забезпечувала б гармонійне поєднання фізичного, розумового й морального складників розвитку особистості.

Виклад основного матеріалу дослідження. Певні критерії дають змогу з'ясувати особливості розвитку готовності майбутніх учителів іноземної мови до організації міжкультурного діалогу й визначити найсуттєвіші її зміни в студентів спеціальності «Іноземна мова» порівняно зі студентами інших спеціальностей. Схарактеризуємо показники кожного з критеріїв.

Показниками ціннісно-когнітивного критерію є: здатність студентів до прояву емпатії та толерантності, поваги до інших культур, бажання орієнтуватися в майбутній професійній діяльності на інтереси іншого; сформованість теоретичних понять щодо організації міжкультурного діалогу на заняттях у позанавчальний час; розвиненість рефлексії у засвоєнні цінностей інших культур.

Показниками емоційно-мотиваційного критерію є: наявність прагнення до організації міжкультурного діалогу; зацікавленість у сприйнятті особливостей чужорідних культур як загальнонародського надбання; наявність позитивної мотивації щодо знаходження компромісу у процесі розв'язання суперечливих питань, що зумовлені різними культурними цінностями.

Діяльнісно-комунікативний критерій вимірюється за такими показниками, як уміння спрямовувати рух думки співрозмовників до співробітництва й спільного розв'язання

питань; уміння забезпечувати змістову основу міжкультурного діалогу, готувати учнів до обговорення предмета міжкультурного діалогу на практиці, уміння планувати процес навчання міжкультурного спілкування на заняттях з іноземної мови й поза ними; уміння застосовувати на практиці навички міжкультурної комунікації за допомогою комунікативних умінь (наявність контактноподобних засобів спілкування; використання невербальних засобів спілкування й форм мовленнєвого етикету з урахуванням особливостей інших культур).

Аналізуючи психолого-педагогічну літературу та програмові вимоги, ми дійшли висновку, що рівень готовності майбутніх учителів до організації міжкультурного діалогу має визначатися правильністю, точністю виконання завдань, активністю, самостійністю, позитивною мотивацією (настановою на досягнення бажаного результату), наявністю стійкої уваги, інтересу та розуміння під час виконання завдань.

Залежно від способу виконання й оцінки спеціальних завдань рівень готовності майбутніх учителів до організації міжкультурного діалогу оцінювався нами за трьома критеріями: високий, середній, низький. Критерії, кількісні та якісні показники виконання спеціальних тестових завдань й адаптованих нами методик лягли в основу визначення характеристики рівнів готовності майбутніх учителів іноземної мови до організації міжкультурного діалогу.

Високий рівень. Студент легко входить у контакт зі співрозмовником – представником іншої культури, уміє його слухати й розуміти, виявляє емпатію й толерантність, повагу до представника іншої культури. Активний, проявляє стійке бажання орієнтуватися в майбутній професійній діяльності на інтереси представників різних культур. Розуміє й адекватно використовує теоретичні поняття щодо організації міжкультурного діалогу під час навчання. Рефлексійний коефіцієнт усвідомлення й засвоєння цінностей інших культур характеризується гармонійністю, студент здатний сприймати й засвоювати цінності іншої культури. Він прагне організовувати різні види міжкультурного діалогу як під час проходження активної практики в школі, так і під час власного навчання, зацікавлений у сприйнятті особливостей чужорідних культур як загальнонародського надбання. У студента, якого характеризує високий рівень готовності до організації міжкультурного діалогу, простежується позитивна мотивація щодо розв'язання суперечливих питань, що виникають на основі різних культурних цінностей. Виконуючи практичні завдання, студент

демонструє вміння спрямовувати рух думки співрозмовників до співробітництва; під час проходження практики в школі виявляє здатність до забезпечення змістової основи міжкультурного діалогу, уміє готувати учнів до обговорення предмета міжкультурного діалогу; студент розуміє важливість проведення організаційної роботи з учнями за допомогою системного підходу й вибудовує процес навчання міжкультурного спілкування на заняттях з іноземної мови й поза ними. Під час практики в школі студент демонструє вміння застосовувати навички міжкультурної комунікації за допомогою контакто-налагоджувальних засобів спілкування, використання невербальних засобів спілкування й форм мовленнєвого етикету з урахуванням особливостей інших культур.

Середній рівень. Для студента, що виявляє цей рівень, характерна менш виражена контактність, спілкується він частіше за ініціативою інших. Емпатію й толерантність, повагу до представників іншої культури виявляє, але ці прояви є нестабільними. Студент виявляє бажання орієнтуватися в майбутній професійній діяльності на інтереси представників різних культур, але це бажання не завжди стійке. У процесі навчання студент розуміє важливість теоретичних понять щодо організації міжкультурного діалогу, але не завжди їх використовує. Рефлексійний коефіцієнт усвідомлення та засвоєння цінностей інших культур у студента, для якого характерний середній рівень, не завжди є гармонійним, проте загалом студент середнього рівня здатний до сприйняття й засвоєння цінностей іншої культури за допомогою роз'яснень викладача. Студент середнього рівня прагне організовувати різні види міжкультурного діалогу під час проходження активної практики в школі, однак у спілкуванні зі своїм оточенням – представниками інших культур – ці вміння не використовує. Зацікавленість у сприйнятті особливостей чужорідних культур як загальнолюдського надбання характеризується нестабільністю. При розв'язанні суперечливих питань, що виникають на основі різних культурних цінностей у студента, для якого характерний середній рівень готовності до організації міжкультурного діалогу, загалом простежується позитивна мотивація, але інколи спостерігається пасивність. Виконуючи практичні завдання на заняттях з іноземної мови, студент за допомогою викладача може продемонструвати вміння спрямовувати рух думки співрозмовників до співробітництва. Перебуваючи на практиці в школі, студент виявляє достатню здатність до забезпечення змістової основи міжкультурного діалогу, але підготовка учнів до обговорення предмета міжкультурного діалогу відбувається час від часу. Загалом студент розуміє важливість проведення організаційної роботи з учнями

за допомогою системного підходу, але побудова процесу навчання міжкультурного спілкування на заняттях з іноземної мови й поза ними відбувається досить повільно. Студент, для якого характерний середній рівень готовності до організації міжкультурного діалогу, під час практики в школі демонструє вміння застосовувати навички міжкультурної комунікації за допомогою контакто-налагоджувальних засобів спілкування, використовує невербальні засоби спілкування та форми мовленнєвого етикету з урахуванням особливостей інших культур, але допускає змістові та смислові помилки, застосування навичок міжкультурної комунікації в різних контекстах є обмеженим, наявні незначні порушення.

Низький рівень. Для студента, що виявляє цей рівень, характерні складність налагодження контакту з представниками інших культур і неможливість самостійного виконання завдань. Студент пасивний, виявляє нестійкий інтерес до інших культур. Має труднощі у виявленні толерантного ставлення та емпатії до чужорідної культури. Студент майже не виявляє бажання орієнтуватися в майбутній професійній діяльності на інтереси представників різних культур. Розуміння важливості теоретичних понять щодо організації міжкультурного діалогу обмежене. Студент має завищений або занижений рефлексивний коефіцієнт усвідомлення та засвоєння інших культур. Прагнення до організації міжкультурного діалогу не стійке, зацікавленість у сприйнятті особливостей чужорідних культур як загальнолюдського надбання майже не проявляється. Студент має мотивацію щодо знаходження компромісу при розв'язанні суперечливих питань, що зумовлені різними культурними цінностями, але його мотивація ситуативна й слабка. Уміння спрямовувати рух думки співрозмовників до співробітництва й спільного розв'язання питань не сформоване, як і вміння забезпечувати змістову основу міжкультурного діалогу, готувати учнів до обговорення предмета міжкультурного діалогу на практиці. Студент не демонструє вміння планувати процес навчання міжкультурного спілкування на заняттях з іноземної мови й поза ними, здатність до застосування на практиці навичок міжкультурної комунікації за допомогою комунікативних умінь з урахуванням особливостей інших культур слабка, характеризується наявністю помилок. Студент, для якого характерний низький рівень готовності до організації міжкультурного діалогу, потребує значної уваги з боку викладача.

Ураховуючи це, ми перевірили достовірність висунутих теоретичних положень щодо наповнення педагогічних умов розвитку готовності майбутніх учителів до організації

міжкультурного діалогу конкретним змістом. Такими умовами були визначені: створення дидактико-комунікативного середовища в навчально-виховному процесі вишу й поза ним; збагачення змісту дисциплін спеціальності «Іноземна мова» додатковим матеріалом щодо видів міжкультурного діалогу, який вносився до змісту семінарських занять і самостійної роботи з курсів «Історія педагогіки», «Педагогіка»; упровадження спецкурсу «Організація міжкультурного діалогу в навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи» й залучення студентів до міжкультурної взаємодії під час вивчення іноземної мови й організації педагогічної практики в школі.

Експериментальне дослідження дало такі результати. Так, у процесі обстеження студенти експериментальної групи загалом виявляли розуміння того факту, що в основу кожної культури покладена система цінностей і норм, яка об'єднує людей за певними ознаками. Саме тому оцінювання кожної культури відбувалося студентами тільки з позиції їх власних норм і цінностей. Студенти експериментальної групи виявляли здатність ставити себе на місце інших, були налаштовані на досягнення цінностей інших культур, що вивчалися на заняттях. Також дослідження виявило, що студенти експериментальної групи готові прогнозувати й розпізнавати соціокультурні проблеми, які призводять до непорозумінь, але при цьому вони намагалися уникати надмірної гіперболізації як позитивного у своїй культурі, так і негативного в іншій. Тривожним фактом є те, що частка опитуваних нами студентів сприймає й оцінює іншу культуру та поведінку її представників крізь призму власної культури, яка розцінюється як єдино правильна. Це, на нашу думку, є проявом тенденції до недостатнього усвідомлення важливості інших культур, схильності до конфліктів, відсутністю чіткої системи гуманістичних ціннісних орієнтацій або заміни їх іншими.

Для того, щоб ефективно виконувати свої обов'язки, менеджер має спланувати роботу об'єкта управління, організувати її, розподіливши завдання між безпосередніми виконавцями й забезпечивши їх необхідними ресурсами, зацікавити працівників якісним виконанням доручень, проконтролювати результати, яких вони досягли, і, за необхідності, відкоригувати їхні дії. Цю роботу неможливо виконати, якщо не мати чіткого уявлення про стан керованого об'єкта й середовище його існування. Отже, основою процесу управління є інформація. Вона перетворилася сьогодні на найважливіший ресурс, який дає змогу організаціям розвиватися, зміцнювати свої стратегічні позиції. В умовах значного розподілу праці без вчасного

надходження інформації неможлива спільна робота. Без неї не можна сформулювати цілі, оцінити ситуацію, визначити проблеми, підготувати і прийняти рішення, проконтролювати його виконання. Лише інформація дає змогу менеджерам належним чином здійснювати управлінські функції.

Серед переліку робіт, які щодня виконує менеджер, робота з інформацією охоплює 50-90%. Це й опрацювання документів, і заплановані й незаплановані зустрічі, і телефонні розмови, і участь у нарадах та засіданнях тощо. Всі ці дії пов'язані зі спілкуванням або, іншими словами, комунікацією.

Комунікація – це процес передавання інформації від однієї особи до іншої (інших). Комунікацією (спілкуванням) пронизана вся система управління організацією. Метою комунікації є розуміння й осмислення переданої інформації.

Вимоги до інформації неоднакові на різних стадіях процесу управління. Так, при визначенні цілей значення має обсяг інформації, наукова й технічна її новизна, повнота. При оцінюванні ситуації – структура інформації, що дає можливість застосувати системний підхід до аналізу ситуації, а при розробці управлінських рішень – її вчасність, повнота, можливість автоматизованої обробки тощо.

Організаційна комунікація має відбуватися в різних напрямках – у середині організації й назовні, у межах одного управлінського рівня (горизонтальні) й між рівнями (вертикальні), здійснюватися по діагоналі, якщо до обговорення шляхів усунення проблеми залучаються суміжні підрозділи, або бути вільними від будь-яких обмежень і відбуватися неформально (через поширення чуток). Кожен із зазначених видів комунікації має своє завдання й реалізується за певними правилами чи процедурами, дотримання яких забезпечує їх ефективність.

Кожен керівник мусить заохочувати інформаційні потоки в усіх напрямках – униз, угору, по горизонталі. Це збільшує кількість залучених до участі в управлінні, поліпшує організаційний клімат, усуває перешкоди в доступі до необхідної інформації. Особливо значущою стає потреба у висхідних і горизонтальних комунікаціях, коли організація розвивається: збільшується за кількісним складом, розширюється територіально, упроваджує нові технологічні процеси, освоює випуск складних продуктів чи збагачує асортимент послуг. Але при цьому необхідно стежити за тим, щоб на тих чи інших рівнях управління не відбувалося перенасичення непотрібною інформацією, оскільки її фільтрація займає багато часу.

Підкреслимо, що процеси фільтрації інформації тією чи іншою мірою, свідомо чи мимоволі, здійснюються всіма учасниками комунікаційного процесу. На них впливають і досвід працівника, і його особисті якості, і сприйняття ним характеру інформації, а також стимули (те, на чому акцентує увагу вище керівництво). Ці чинники можуть зумовити відсіювання важливої інформації або підтасовування фактів. Певними запобіжними заходами щодо цього є встановлення правил, за якими інформація має передаватися лише в певному напрямі й у певній послідовності. Ключові ланки (особи), через які проходить інформація, несуть відповідальність за її повноту й достовірність.

У кожній організації, крім формальних комунікаційних каналів, є і неформальний спосіб передачі інформації. Неформальне спілкування – це обмін інформацією (здебільшого чутками) поза каналами, передбаченими організаційною структурою. Воно може здійснюватися спонтанно, під час зустрічі добре знайомих між собою людей, що мають доступ до різних джерел інформації, а можуть провокуватися навмисно для того, щоб пересвідчитися в достовірності офіційної інформації (доповнити її) чи визначити реакцію підлеглих на деякі зміни, що відбуваються чи плануються в організації. В останньому випадку «санкціонованим» витоком інформації може скористатися керівництво, щоб зрозуміти, як поставляться підлегли до майбутніх змін, і розробити заходи для подолання опору, якщо він очікується. Інформація, отримана через неформальні канали, є досить цінною для керівника, оскільки надходить набагато швидше й доповнює офіційну, надіслану через формальні канали. Вона також є гарним засобом зворотного зв'язку. Однак не можна допускати, щоб вона домінувала у стосунках між керівниками та підлеглими, оскільки в організації може розвинути атмосфера «стукацтва» та недовіри. Неформальне спілкування, як і формальне, може бути вертикальним, горизонтальним і діагональним. Але йому не притаманна усталеність, воно може виникати спорадично, час від часу і з випадковими особами. Хоча у випадку родинних чи дружніх зв'язків може бути тривалим і плідним. Характерною його особливістю є те, що на нього важко впливати й неможливо контролювати, тому керівникам варто вживати запобіжних заходів для того, щоб попередити витік конфіденційної інформації за коло осіб, які мають до неї доступ, особливо якщо йдеться про комерційні чи технологічні таємниці, ноу-хау тощо. Керівники фірми мають використовувати як формальні, так і неформальні канали надходження інформації,

оскільки це дає змогу сформувати достовірніше уявлення про стан справ в організації, прийняти більш виважене рішення для розв'язання проблемних ситуацій.

Інформаційне забезпечення процесу управління має відбуватися за добре налагодженою системою. Тільки так менеджери вчасно отримуватимуть інформацію, яка потрібна їм для прийняття управлінських рішень. Залежно від того, які відомості є ключовими для менеджера і як часто та з яких джерел вони мають йому надходити, а також від того, кому надсилатиметься вже опрацьована інформація (зокрема, вказівки щодо подальших дій), він мусить створити відповідну комунікаційну мережу. Комунікаційна мережа – це сукупність джерел і каналів надходження й поширення інформації, яку створює суб'єкт управління для того, щоб приймати обґрунтовані рішення й ефективно керувати. Оскільки дії з підготовки, прийняття й реалізації рішення пронизують увесь управлінський процес і циклічно повторюються, що потребує постійних контактів, так званої «командної» роботи, то такі мережі ще називають командними комунікаціями. Члени команди (робочої групи) спільно працюють над виконанням одних і тих же завдань, і те, як ці завдання будуть виконані й чи будуть задоволені працівники своєю працею, значною мірою залежить від структури комунікацій. Дослідження командних комунікацій дало змогу виділити дві групи мереж, різниця між якими полягає у ступені централізації надходження й поширення інформації:

– централізовані мережі (розв'язання проблем і прийняття рішень передбачає взаємодію з одним і тим же співробітником);

– децентралізовані мережі (члени команди вільно спілкуються між собою, однаковою мірою опрацьовують інформацію та приймають узгоджені рішення).

Ефективність роботи обох груп комунікаційних мереж залежить від того, які завдання доводиться виконувати їхнім командам. Залежно від специфіки управлінських цілей виділяють і використовують такі методи: підвищення соціально-виробничої активності; соціально-історичне успадкування; управління рольовою поведінкою; вдосконалення комунікацій; соціального регулювання; пропаганди та агітації; особистого прикладу; метод організованих умов.

Психологічні методи управління використовуються для гармонізації стосунків між працівниками фірми й встановлення сприятливого психологічного клімату. Об'єктом психологічних методів управління на рівні підприємства є індивід, а метою – управління

психічною діяльністю особистості кожного працівника для раціонального регулювання його поведінки.

Ефективність тих чи інших засобів впливу й управління багато в чому залежить від їх системності й наявності механізмів реалізації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Результати проведеного нами

експериментального дослідження свідчать про необхідність створення спеціальних умов для реалізації підготовки майбутніх учителів іноземної мови до міжкультурного діалогу. На вивчення таких умов буде спрямоване наше подальше дослідження.

Список використаних джерел

1. Ананьєва Н. В. Організаційно-педагогічні засади діяльності полілінгвістичної гімназії : автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.01 «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / Н. В. Ананьєва; Ін-т педагогіки АПН України. – К., 2007. – 22 с.
2. Салашченко Г. М. Дидактичні умови організації навчального діалогу «вчитель-учень» у процесі вивчення гуманітарних дисциплін в загальноосвітній школі: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.09 «Теорія навчання» / Г. М. Салашченко; Криворізький держ. пед. ун-т. – Кривий Ріг, 2008. – 20 с.
3. Токмань Г. Л. Методика викладання української літератури в старшій школі на екзистенціально-діалогічних засадах: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня д-ра пед. наук: 13.00.02 «Теорія і методика навчання (з галузей знань)» / Г. Л. Токмань; Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. – К., 2002. – 42 с.

Рецензент: Аносов І.П.. – д.пед.н., професор

Відомості про автора:

Елькін Марк Веніамінович

Мелітопольський державний педагогічний університет імені Богдана Хмельницького
вул. Леніна, 20, м. Мелітополь
Запорізька обл., 72312, Україна,
doi: 10.7905/нвмдпу.v0i14.1038

Матеріал надійшов до редакції 10.03.2015 р.

Подано до друку 02.04.2015 р.

References

1. Ananieva, N. V. (2007). *Organizational and pedagogical principles of a polylinguistic gymnasium activity: author's abstract for the degree of Candidate of pedagogical sciences: 13.00.01. Institute of Pedagogy of APS of Ukraine. Kyiv. [in Ukrainian].*
2. Salashchenko, H. M. (2008). *Didactic conditions of educational dialogue "teacher-student" in the course of studying the humanities in a general educational school: author's abstract for the degree of Candidate of pedagogical sciences: 13.00.09. Kryvyi Rih State Pedagogical University. Kryvyi Rih. [in Ukrainian].*
3. Tokman', H. L. (2002). *Methods of teaching Ukrainian literature in high school on existential-dialogical grounds: author's abstract for the degree of Doctor of pedagogical sciences: 13.00.02. National Pedagogical Dragomanov University. Kyiv. [in Ukrainian].*