

УДК 378.11.018.46/48:159.955:3.085

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ УПРАВЛІНЦІВ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ДО ПРОФЕСІЙНО-РЕФЛЕКСИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Анна Светлорусова

*Інститут інформаційних технологій і засобів навчання АПН України,
вул. М. Берлінського, 9, 04060 Київ, Україна*

Обґрунтовано оптимальні шляхи формування готовності управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності.

Ключові слова: професійно-рефлексивна діяльність, професійно-рефлексивна компетентність, рефлексивний підхід до навчання.

Зі вступом України до міжнародного Європейського простору загострилося питання про підготовку та перепідготовку управлінців навчальних закладів. Оскільки нові суспільно-політичні умови вимагають від вищих навчальних закладів підготовки нової генерації фахівців, готових до рефлексивного управління навчальним закладом.

Аналіз наукової літератури дав можливість констатувати, що проблема професійної підготовки управлінців навчальних закладів привертала увагу багатьох науковців і практиків. До окремих аспектів проблеми професійної підготовки керівних кадрів в освіті зверталися Л. М. Карамушка, Є. М. Хриков, О. І. Мармаза, Г. В. Єльнікова, В. В. Крижко, М. П. Малигіна, М. П. Лещенко, Даниленко, Л. В. Васильченко, І. В. Гришина, О. В. Плахотнік, А. М. Москаленко, Н. М. Кузьменко, П. П. Автомонов, В. Г. Чугаєвський, Л. С. Токарук та ін.

Наукові праці С. Ю. Степанова, Е. П. Варламової присвячені проблемі рефлексивно-інноваційного підходу до підготовки управлінських кадрів, у працях І. А. Стеценко, І. Г. Бессонової, А. А. Бехоевої розглянуто навчання студентів засобом рефлексії в процесі професійної підготовки. Науковці О. І. Лаптева, В. В. Агєєв присвятили свої дослідження розвитку рефлексивного мислення у студентів університету та рефлексивного управління власним професійним розвитком.

Однак питання формування готовності майбутніх управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності розроблене недостатньо. Зважаючи на це, ставили за мету обґрунтувати оптимальні шляхи формування готовності управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності.

Ми погоджуємося з думкою В. В. Крижка, який зазначає, що “рефлексивне управління школою є найважливішою умовою переходу школи із стану екстенсивного самокерованого розвитку в стан інтенсивного самокерованого розвитку та створює умови для рефлексії школою старого індивідуального досвіду з метою перебудови стереотипів своєї життєдіяльності і реалізації власної траєкторії самокерованого розвитку” [4, с. 104–105]. З переходом навчальних закладів на рефлексивне управління постала необхідність у переосмисленні та модернізації професійної підготовки керівних кадрів освіти на засадах рефлексивного підходу, який сприятиме формуванню готовності управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності.

Для подальшого нашого дослідження важливим є понятійно-категоріальний аналіз проблеми формування готовності управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності.

Ми погоджуємося з думкою Г. В. Єльнікової, яка стверджує, що “будь-яка професійна підготовка з часом застаріває і потребує оновлення. Крім того, професійні знання та вміння уже на початку засвоюються неоднаково” [3, с. 92].

В. Д. Федоров визначає підготовку менеджерів як поетапний процес розвитку свідомості й професійної компетенції, корекції, компенсації психологічних ресурсів для успішного формування конкретних професійних функцій [7, с. 153].

Суттєві ознаки поняття “професійна компетентність” керівника школи формулюють Л. В. Васильченко та І. В. Гришина, а саме: здатність до управлінської діяльності; готовність до виконання різноманітних управлінських функцій; професійно значущі вміння; професійно значущі риси особистості, що забезпечують управлінську діяльність [1, с. 33–34]. А також дають визначення поняттю професійна компетентність директора школи: інтегральна професійно-особистісна риса, що має складну структуру і охоплює функціонально зв’язані між собою компоненти (мотиваційний – сукупність мотивів, адекватних цілям і завданням управління; когнітивний – сукупність знань, необхідних для управління; операційний – сукупність умінь і навичок практичного вирішення завдань; особистісний – сукупність важливих для управління особистісних рис; рефлексивний – сукупність здібностей передбачати, оцінювати власну діяльність, вибирати стратегію поведіння) [1, с. 100]. Також поняття професійна компетентність керівника школи визначають як інтегральну професійно-особистісну рису, що характеризує здатність керівника вирішувати професійні проблеми і типові професійні завдання, які виникають у реальних ситуаціях професійної управлінської діяльності, з використанням знань, професійного і життєвого досвіду, цінностей і здібностей [1, с. 101].

У навчальному посібнику з освітнього менеджменту за редакцією Л. І. Даниленко та Л. М. Карамушки зазначено, що професійна компетентність управлінця навчального закладу визначається сукупністю таких компонентів, як знання, необхідні для конкретної педагогічної спеціальності або посади; уміння і навички, необхідні для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків; професійні, ділові та особистісно значущі риси, що сприяють якнайповнішій реалізації власних сил, здібностей і можливостей у процесі виконання функціонально-посадових обов'язків; загальна культура, необхідна для формування гуманістичного світогляду, визначення духовно-ціннісних орієнтирів, моральних і етичних принципів особистості; мотивація до професійної діяльності [5].

Особистісну готовність розглядаємо сукупність рис особистості, що є елементом структури “професійної готовності”. Особистісна готовність допомагає правильно використовувати знання, досвід, перебудовуватися (змінювати акценти) у різних професійних ситуаціях. Готовність є вирішальною умовою швидкої адаптації до умов праці, подальшого професійного самовдосконалення. Професійну готовність розглядають як стан відповідного рівня розвитку психічних та фізіологічних систем людини, які забезпечують виконання професійних обов'язків [2].

Отже, готовність до діяльності розглядаємо як стан мобілізації психічних і фізіологічних систем людини, які забезпечують виконання певної діяльності. На підставі аналізу наукової літератури ми визначили кілька ознак професійної готовності управлінця навчального закладу до забезпечення взаємодії із зовнішнім середовищем, а саме: компетентність (ґрунтовні професійні знання, вміння сформулювати завдання для педагогічного персоналу, врахувавши психологічні особливості і рівень професійного розвитку кожного працівника); мобільність (здатність під час організації та планування діяльності зважати на свій робочий ритм та особливості діяльності); упевненість (віра у власні сили, що виявляється в поведінці); володіння політичними прийомами (здатність впливати на людей, що за безпечу здійснення й здобуття влади); підготовленість (відповідна освіта, удосконалення своєї професійної майстерності, здатність до самоосвіти); рефлексивність (здатність об'єктивно оцінювати свою поведінку, ситуацію яка склалась); стресостійкість (володіння вмінням стресостійкості, конфліктологічної компетентності, здатності до самовідновлення, гармонізації, володіння релаксаційними прийомами); володіння презентаційними вміннями (здатність схилити інших до свого погляду за допомогою вибору слів, технологій спілкування та стилю поведінки); спрямованість на інших (розуміння, прийняття значущості інших, що виявляється у бажанні допомогти, не засудити, підтримати колегу, виявленні поваги до його потреби бути вільним у виборі стратегії власного життя і професійної діяльності).

В. Д. Федорова стверджує, що “керівник має бути рефлексивним і відкритим щодо перспектив комунікації, готовим визнати запити реальності, визначити чинники, які впливають на його оцінювання ситуації та поведінку. Він має завжди враховувати другий фокус – рефлексивну похибку, яка дозволяє розмежувати, визначити інформативність та інформаційне тло” [7, с. 181].

Отже, поняття “професійно-рефлексивна компетентність” ми розглядаємо як категорію динамічну, таку, що розвивається й залежить від конкретної соціальної ситуації, від особистості управлінця, від процесу навчання та оволодіння ним професійними знаннями та рефлексивними вміннями.

Як І. А. Стеценко, пропонуємо розглянути поняття “рефлексивно-орієнтована модель педагогічної освіти”, яка розкривається в практичній діяльності, через певні ключові позиції. Ключові моменти цієї моделі брали до уваги, визначаючи основні положення рефлексивного підходу до навчання: визнання домінуючої ролі рефлексивної компетентності в професійній діяльності управлінця навчального закладу; залучення студентів до рефлексивної діяльності з метою актуалізації їхнього особистісного та професійного досвіду – використання інтерактивних та активних форм і методів навчання; вивчення нормативних основ рефлексивної педагогічної освіти, що передбачені в системі функціональних обов’язків управлінця навчального закладу; підготовка конкурентоспроможних спеціалістів для ринку праці [6].

Під час професійної підготовки спеціалістів потрібно будувати навчально-виховний процес таким чином, щоб формувалися і розвивалися професійні і морально важливі якості, що належать до всіх груп психограм менеджерів освіти (запропонованих науковцями), насамперед професійні, моральні й інтелектуальні риси, розум, воля, комунікативність, рефлексивність та ін.

Підвищення рівня соціально-педагогічної компетентності майбутнього управлінця навчального закладу – складне завдання, що потребує залучення широкого кола засобів. Одними з цих засобів є різні методики соціально-педагогічного тренінгу. Однією з найефективніших форм підготовки є тренінг, який за необхідності може передувати або доповнюватися іншими формами: бесідою, поясненням, дискусією, моделюванням ситуацій тощо.

У процесі підготовки майбутніх управлінців навчальних закладів на підставі рефлексивного підходу ставили завдання сформувати у студентів такі риси: професіоналізм, відповідальність, наполегливість; стратегічне мислення; адаптивність; здатність до прогнозування та ризику; навички співпраці; рефлексивні навички; навички саморегуляції, самовідновлення; індивідуальний імідж; конфліктологічна та комунікативна компетентність та ін.

Пропонований курс семінарсько-тренінгових занять розглядали як один з етапів формування готовності магістрів управління навчальними закладами до професійно-рефлексивної діяльності.

Завдання семінарсько-тренінгового курсу були такими: виявити управлінські здібності у студентів; навчити проводити рефлексивний самоаналіз особистих рис, необхідних для професії управлінець навчального закладу; ознайомити учасників з особливостями управління начальними закладами різних типів та рівнів акредитації; на практичних вправах зосередити увагу на особливостях професії управлінця; виявити творчі здібності у студентів під час моделювання навчального закладу майбутнього та допомогти зробити рефлексивних аналіз “кроків” для досягнення поставленої мети; розглянути поняття та роль соціально-психологічного клімату навчального закладу; визначити роль керівника у створенні оптимального соціально-психологічного клімату; розглянути професіограму менеджера освіти, досягти усвідомлення студентами зумовленості успішності управлінської діяльності від повноцінності структури професійно важливих рис керівника; сформувані поняття конфліктної та конфліктно-компетентної поведінки управлінця навчального закладу в умовах конфлікту, дати уявлення про типи взаємодії та моделі поведінки особистості у конфліктній взаємодії; проаналізувати внутрішні причини, які спонукають особистість до участі в конфлікті, обговорити проблему психологічного вигорання, сприяти розвитку умінь психологічної саморегуляції управлінця.

Навчальний процес у вищих навчальних закладах треба будувати відповідно до головних ідей фундаменталізації, гуманітаризації та індивідуалізації процесу навчання. Ці ідеї мають бути основою під час розроблення структури навчальних планів. За структурою і змістом навчальний план ВНЗ повинен передбачати єдність базової (фундаментальної і загальногуманітарної) підготовки, а також конкретно-прикладної управлінської підготовки відповідно до спеціальності й вимог відповідної державної кваліфікаційної характеристики. Для того, щоб планування було гнучким, необхідно побудувати матричну модель дисциплін і курсів з тим чи іншим ступенем деталізації. У ній доцільно згрупувати базові, або загальноосвітні, дисципліни, де викладають поняття, категорії, інформацію; спеціальні, або функціональні; прикладні, інструментальні (як інструментарій і поле можливостей); наукові розробки (проблеми і процеси сутнісного характеру, інваріанти для вирішення професійних завдань); практичні розробки (напрямки вирішення професійних завдань).

У процесі роботи зі студентами, що мають низький рівень готовності до професійної діяльності, необхідно виявляти причини низької мотивації до управлінської діяльності; переконувати у практичній корисності професійних знань і вмінь, професійно важливих рис особистості, необхідних у майбутній

професійній діяльності; заохочувати й спиратися на питання, які задають самі студенти; створювати умови успішності оволодіння професійною діяльністю.

Під час навчання студентів, що мають середній рівень готовності до професійної діяльності, слід спрямувати їх на необхідність застосування та використання професійних знань і вмінь, професійно важливих рис особистості у майбутній професійній діяльності; пропонувати завдання, де ставляться проблемні, нестандартні навчально-професійні ситуації; заохочувати на заняттях і особливо на самопідготовці.

Особливої уваги потребують студенти, що вирізняються високим рівнем готовності до професійно-рефлексивної діяльності. Необхідно задовольнити їхні потреби у творчій діяльності під час вирішення управлінських завдань та підвищувати вимогливість до них.

Відповідно до специфіки процесу рефлексивного навчання форми й методи навчання та виховання повинні відповідати таким вимогам: розвивати управлінське мислення студентів, рефлексивність, сприяти успішному засвоєнню знань і практичному їх опануванню, а також формуванню та вдосконаленню стійких управлінських умінь і навиків, розвитку управлінських рис; створювати умови для активного обміну знаннями й досвідом між студентами; підвищувати рівень мотивації у підготовці; активізувати навчально-пізнавальну діяльність студентів. Головні передумови підвищення рівня мотивації та активізації навчально-пізнавальної діяльності – максимально наблизити зміст підготовки до практичних завдань і професійних інтересів студентів, спонукати їх до творчого пошуку, залучати до роботи з конкретним матеріалом під час занять, наближати навчально-виховного процес за своїм характером до дослідної, творчої діяльності. Важливим чинником успішного здійснення управлінської діяльності є особистісно-діяльнісний підхід, який орієнтує фахівця (керівника) на оволодіння практикою управління, що базується на моделі управлінської діяльності, її алгоритмі й технології, які дають змогу керівникові здійснювати ефективний професійний вплив на своїх підлеглих.

Створення організаційних умов і чинників рефлексивного навчання охоплює цільову спрямованість підготовки студентів до управлінської діяльності; перспективність і плановість у підготовці фахівців; взаємодію всіх засобів навчальної інформації; використання інноваційних форм та методів навчання.

Навчально-матеріальними умови й чинники такі: нагромадження та систематизація у навчально-виховному процесі необхідної науково-методичної літератури, що зменшує витрати часу на її пошук; забезпечення методичними рекомендаціями, доведення їх до професорсько-викладацького складу, студентів; нагромадження матеріалів про сукупності необхідних для

управлінської діяльності знань, умінь, професійної спрямованості, особистісних рис, закладених у схемах, плакатах, програмах, фільмах тощо.

Упровадження у практику теоретичної моделі процесу формування готовності управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності вирішує питання задоволення потреб суспільства у висококваліфікованих управлінських кадрах, питання розвитку пізнавальних та духовних запитів особистості студента і здійснюється в таких формах: підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації. Розроблений авторський курс семінарсько-тренінгових занять був успішно апробований і довів свою ефективність та доцільність. Логічно побудовані тренінгові заняття поступово вводили студентів до професії управлінця навчального закладу і сприяли розвитку професійно-рефлексивної компетентності.

Важливого значення у формуванні професійно-рефлексивної компетентності в умовах магістратури ми надавали спеціально організованій позааудиторній та самостійній роботі студентів, спрямованій на розширення й поглиблення знань і навичок, розвиток творчих здібностей студентів.

Розвиток професійно-рефлексивної готовності фахівця до взаємодії в сучасному змінному суспільстві, на нашу думку, повинен стати важливою складовою в системі професійної підготовки управлінців навчальних закладів. Це передбачає організацію спеціальної системи рефлексивного навчання керівників, у якій, зокрема, було б створено умови для цілеспрямованого послідовного вдосконалення професійних та психологічних знань, умінь, навичок та рис фахівця.

Отже, проаналізувавши наукову літературу та обґрунтувавши оптимальні шляхи формування готовності управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності, робимо висновок, що для формування готовності управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності оптимальною є розроблена нами теоретична модель формування готовності майбутніх управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності. Упровадження в практику цієї моделі, на нашу думку, дасть змогу сформувати у вищих навчальних закладах єдиний підхід до процесу формування готовності майбутніх управлінців навчальних закладів до професійно-рефлексивної діяльності і буде основою для розробки навчальних планів та програм, а також конкретних навчально-методичних матеріалів. Цікавою для подальшої розробки є проблема практичної підготовки управлінців навчальних закладів до вирішення проблемних ситуацій, формування навиків самовідновлення, саморегуляції управлінців навчальних закладів.

1. Васильченко Л. В., Гришина І. В. Професійна компетентність керівника школи. Х., 2006.

2. Енциклопедія освіти / Акад. пед наук України; [голов. ред. В. Г. Кремень]. К., 2008.
3. Єльнікова Г. В. Управлінська компетентність. К., 2005.
4. Крижко В. В. Теорія та практика менеджменту в освіті. Навч. посіб. 2-ге вид. допрац. К., 2005.
5. Освітній менеджмент: Навч. посіб. / За ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. К., 2003.
6. Стеценко И. А. Обучение студентов способам рефлексии в процессе профессиональной подготовки: [Опыт проведения семин. занятий с использованием игровых форм обучения по курсам “Методика воспитательной работы” и “Введение в педагогическую профессию”]/ И.А. Стеценко // Наука и шк. 1999. № 6. С. 20–25.
7. Федоров В. Д. Менеджмент закладів освіти, менеджер закладу освіти: психологічні засади. Кам’янець-Подільський, 2004.

DEVELOPING EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGERS’ READINESS TO THE PROFESSIONAL REFLECTION

Anna Svetlorusova

*Institute of Information Technologies and Education Means,
Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine
Berlyns'ky Str., 9, UA – 04060 Kyiv, Ukraine*

The article substantiates the effective means of developing the educational institutions managers’ readiness to the professional reflection.

Key words: professional reflection, professional reflection competence, reflective approach to education.

ФОРМИРОВАНИЕ ГОТОВНОСТИ УПРАВЛЕНЦЕВ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ К ПРОФЕССИОНАЛЬНО-РЕФЛЕКСИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Анна Светлорусова

*Институт информационных технологий и средств обучения АПН Украины,
ул. М. Берлинского, 9, 04060 Киев, Украина*

Обоснованы оптимальные пути формирования готовности управленцев учебных заведений к профессионально-рефлексивной деятельности.

Ключевые слова: профессионально-рефлексивная деятельность, профессионально-рефлексивная компетентность, рефлексивный подход к обучению.

Стаття надійшла до редколегії 11.06.2008

Прийнята до друку 09.10.2008