

Список використаних джерел

1. Зязюн І. А. Філософія педагогічної дії : [монографія] / І. А. Зязюн. – Черкаси : Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 608 с.
2. Миропольська Н.Є. Формування художньої культури учнів загальноосвітньої школи засобами мистецтва слова : дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук : 13.00.01 / Наталія Євгенівна Миропольська. – К., 2003. – 394 с.
3. Иванов В.П. Человеческая деятельность – познание – искусство / В.П. Иванов. – К. : Наукова думка, 1977. – 251 с.
4. Уледов А.К. Духовная жизнь общества : проблемы методологии исследования / А.К. Уледов. – М. : Мысль, 1980. – 271 с.
5. Егоров А.Г. Научно-техническая революция и художественная культура в период строительства коммунизма / А.Г. Егоров // Искусство и научно-технической прогресс. – М. : Искусство, 1973. – С. 15–63.
6. Сухомлинський В.О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості / В.О. Сухомлинський // Вибрані твори : [в 5 т.]. – Т. 1. – К. : Рад. шк., 1976. – 99 с.
7. Фіцула М.Н. Педагогіка : навч. посібник / М.Н. Фіцула. – К. : Академвидав, 2007. – 660 с.
8. Ткемаладзе А. Вопросы эстетического познания А. Ткемаладзе. – Тбилиси : Хеловнеба, 1982. – 179 с.

Отримано 20.02.2015 р.

УДК 378.113

Постернак О.В.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка студентка 2 курсу магістратури, спеціальності «УНЗ»

САМОМЕНЕДЖМЕНТ У ФОРМУВАННІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ГОТОВНОСТІ ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ УПРАВЛІНЦЯ

У статті розкрито сутність психологічної готовності майбутніх керівників освітніх організацій до управлінської діяльності та зміст і напрями самоменеджменту. Наведено результати дослідження рівня психологічної готовності та самоменеджменту, а також продемонстровано наявність прямого зв'язку між ними.

Ключові слова: управлінська діяльність, психологічна готовність, самоменеджмент

В статье раскрыта суть психологической готовности будущих руководителей образовательных организаций к управленческой деятельности, содержание и направления самоменеджмента. Приведены результаты исследования уровня психологической готовности и самоменеджмента, а также продемонстрировано наличие прямой связи между ними.

Ключевые слова: управленческая деятельность, психологическая готовность, самоменеджмент

The article deals with the nature of psychological readiness of future leaders of educational institutions for management activities and the content and direction of self-management. The results of the study of psychological readiness and self-management, and demonstrated a positive link between them.

Keywords: administrative activity, psychological readiness, self-m

Актуальність. Суспільні перетворення, що характерні для сучасного стану розвитку української держави в цілому та освіти зокрема, зумовлюють необхідність пошуку шляхів та засобів удосконалення фахової підготовки

[°] © Постернак О.В., 2015 р.

управлінців навчальних закладів. Перед вищим навчальним закладом постає завдання підготовки майбутнього управлінця як суб'єкта продуктивної діяльності з розвиненою професійною компетентністю, самосвідомістю та самоорганізованістю.

Глобалізаційні та інтеграційні процеси диктують вищим навчальним закладам вимоги, відповідно до яких, випускник має володіти не тільки професійними, а й рядом особистісних характеристик. Одним із важливих напрямів професійної підготовки є формування психологічної готовності майбутніх керівників до управління навчальним закладом. Поряд з цим, не менш актуальним й потрібними є вміння ефективно розпоряджатися особистим часом, самоорганізовуватись, розподіляти наявні ресурси.

Дисципліни, котрі вивчать студенти спеціальності «Управління навчальним закладом» присвячені педагогіці, менеджменту, управлінню персоналом тощо, тобто всі направлені на отримання знань, умінь та навичок щодо безпосереднього предмету управління. Разом з тим, в українських вишах майже відсутні навчальні дисципліни, в центрі котрих стояла б особистість керівника: його здатність до рефлексії, вміння розподіляти час, навички щодо роботи в стресових ситуаціях і так далі. До того ж, долучення України до європейських стандартів освіти передбачає збільшення кількості годин для самостійної роботи. Проте, питання чи вміють студенти працювати самостійно, чи можуть вони успішно розподіляти для цього свій час, залишаються без чіткої відповіді. Разом з тим, залишається відкритим питання, щодо взаємозв'язку психологічної готовності та самоменеджменту. Саме тому проблема формування психологічної готовності майбутніх керівників освітніх організацій до управління є актуальною та потребує детального вивчення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій свідчить про те, що окремі аспекти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управлінської діяльності перебувають у центрі уваги з боку організаційної психології та психології праці. Значний внесок у розвиток даної теми зробили такі вітчизняні вчені: Л. М. Карамушка, М. В. Фадєєва, О. О. Тополенко, І. М. Овдієнко, А. С. Москальова, В. М. Івкін, Т. М. Дзюба, О.В. Брюховецька, О. Штепа. Разом із тим, проблема психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління не була достатньо вивчена.

Мета статті – проаналізувати напрями самоменеджменту та дослідити його зв'язок із формуванням психологічної готовності майбутніх керівників освітніх організацій до управлінської діяльності.

Виклад основного матеріалу. Управління навчальним закладом – це діяльність всіх суб'єктів процесу, спрямована на досягнення поставлених цілей організації, кожного члена колективу і суспільства в цілому, використовуючи форми і методи, які сприяють функціонуванню і розвитку освітнього процесу як педагогічної системи. Для того щоб привести в дію згаданих вище суб'єктів необхідна певна «спонукаюча сила». Такою силою виступає управлінець.

На нього покладається ряд зобов'язань, головною метою яких є забезпечення функціонування та розвитку організації. Для їх виконання управлінець має володіти бездоганними професійними та особистими якостями. Сучасні тенденції диктують вимоги, відповідно до яких керівник має вміти обробляти велику кількість інформації за найкоротший проміжок часу, при цьому

приймати ряд важливих рішень, формувати корпоративну культуру та знаходити індивідуальний підхід до підлеглих. Для цього управлінець повинен не лише володіти професійними компетенціями, а й вміти швидко вчитись новому, розподіляти свій робочий час, адекватно реагувати на стресові ситуації та інше.

Самоменеджмент у сфері професійної діяльності керівника постає як набір управлінських впливів, спрямованих ним на себе як діяльний суб'єкт, з метою приведення своєї особистості у відповідний стан, необхідний для успішного здійснення організаційно-педагогічної діяльності.

Висока ефективність професійної діяльності керівника сучасного закладу освіти зумовлена передусім адекватністю засобів, що використовуються ним у процесі вирішення конкретних завдань із самоорганізації, самопрезентації і саморегуляції власної особистості як фахівця.

Німецькі дослідники проблем практичного самоменеджменту і ділової кар'єри Бербель і Хайнц Швальбе стверджували, що «для того, щоб домогтися успіху, потрібно вміти керувати собою» [7, с.50].

Самоменеджментом називають управління власними ресурсами, тобто вміння їх набувати, зберігати, розвивати та раціонально використовувати і вмінням бути успішною й самодостатньою людиною.

Аніта та Клаус Бішоф запропонували авторське визначення самоменеджменту як «ключової техніки», яка полягає в умінні «ставити перед собою професійну мету та досягати її, організувати свою роботу, правильно використовувати час та ефективно співпрацювати з колегами» [2, с.8].

Джулія Моргенстерн, вважає, що «самоменеджмент є послідовним і цілеспрямованим використанням випробуваних методів роботи у повсякденній практиці для того, щоб оптимально і змістовно використовувати свій час [6, с.125].

Головна мета самоменеджменту в тому, щоб максимально використовувати власні можливості, свідомо керувати течією свого життя(самовизначатись) і долати зовнішні обставини” .

Визначають такі функції самоменеджменту: 1) постановка мети, 2) планування, 3) прийняття рішення, 4) реалізування та організування, 5) контроль, 6) інформація та комунікація [8, с.225].

Аніта та Клаус Бішоф вважають, що характеристиками високого рівня самоменеджменту в людини є її знання своєї індивідуальної техніки роботи, її здатність піклуватись про своє здоров'я, її вміння володіти власним емоційно-вольовим потенціалом, її навички самодисципліни, її здатність формулювати і реалізовувати свою життєву мету [2, с.9].

На основі аналізу літературних джерел ми виділили основні напрями:

1. Тайм-менеджмент (організація часу). Автор напряму – Д. Адаір. Метою такого менеджменту є вміння людини оптимально розподіляти час на пріоритетні справи. Будь-яка діяльність протікає в обмежений проміжок часу, тому рівень самоменеджменту керівника прямо залежить від того, наскільки він може управляти своїм часом [1].

2. Стрес-менеджмент (самоорганізування у стресових ситуаціях). Автор напряму– М. Фрезе. Його мета – вміння особи попереджати або долати стресові ситуації завдяки власній психологічній компетентності. Самоменеджмент та самовиховання особистості починається з управління своїми емоціями. А

ключовим моментом є управління стресом як найменш контрольованим емоційним станом [4].

3. Тім-менеджмент (командний менеджмент). Автор напряму – Г. Паркер. Метою такого менеджменту є вміння людини самостійно обирати “роль” у групі та ефективно її виконувати [4].

4. Імпресіон-менеджмент (менеджмент справляння враження). Автор напряму – Е. Джоунс. Його мета – це вміння людини справляти на навколишніх доцільне, на її думку, враження, найчастіше сприятливе [4].

5. Управління саморозвитком – один з найперспективніших напрямів самоменеджменту. Його основна мета – сформувати й розвинути в людини навичку постійного самовдосконалення. Практична цінність цього напряму полягає в тому, що знання не приходять до людини самостійно – їх необхідно здобувати. А значимість знань для будь-якого керівника складно переоцінити.

О. Штепа вважає, що слушно виокремити ще такий напрям самоменеджменту, як ресурс-менеджмент. На думку дослідниці, ресурс-менеджмент – це самоорганізування особистих цінностей. Його мета – це вміння особи виявляти компетентність у саморозвитку [9, с.225].

О. Штепа зазначає, що складові частини самоменеджменту можна обґрунтовано подати як мотиваційні особливості та особистісні диспозиції, які умовляють готовність людини займатись самоменеджментом.

Особистісною диспозицією є готовність людини діяти певним чином. До таких особистісних компонентів самоменеджменту належать:

- 1) саморозвиток – людина здатна до самодетермінації;
- 2) чітка особиста мета – людина готова реалізувати свою мету;
- 3) чіткі особисті цінності – спосіб діяльності людини є відповідним до раніше задекларованих нею цінностей;
- 4) творчий підхід – людина характеризується дивергентним мисленням, що зумовлює її неупередженість щодо критеріїв найефективнішого розв'язання проблеми за умов, що склались;
- 5) інтелектуальна ефективність – людина характеризується здатністю до децентрації та компетентності;
- 6) вміння навчати – людина, яка вміє самоорганізовуватись, завдяки притаманній їй рефлексивності здатна передавати власний досвід іншим.

До мотиваційних складових частин самоменеджменту доцільно віднести:

- 1) активність – небайдуже ставлення людини до дійсності та чуття себе джерелом зміни реальності;
- 2) внутрішній мотив (внутрішньоорганізована мотивація) – людина самостійно обирає мету власної діяльності та критерії її оптимального досягнення;
- 3) інтерес до життя – людина бачить сенс у своїй діяльності;
- 4) самопослідовність – людина вибудовує певний план та обґрунтовує свої рішення, її дії не є імпульсивними;
- 5) цільову мотивацію – людина не схильна захоплюватись процесом діяльності, для неї більш важливим є досягнення результату;
- 6) бажання працювати (мотивованість) – прагнення людини втілити свій задум у життя, побачити реальні наслідки власної діяльності [9, с.230].

Незважаючи на те, що здатність людини до самоменеджменту розглядають як важливу характеристику успішної людини і традиційно визначають як рису перспективних менеджерів та лідерів, вважаємо, що необхідно звернути увагу на проблему взаємозв'язку самоменеджменту та формуванням психологічної готовності до управлінської діяльності.

З точки зору особистісного підходу, готовність розуміється як стійке, багатоаспектне та ієрархізоване утворення особистості, яке включає ряд компонентів, адекватних вимогам, змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність.

Сучасна наука розглядає готовність до управління через призму чотирьох компонентів:

мотиваційного — сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управління.

когнітивного — система знань, які необхідні для здійснення успішного управління .

операційного — комплекс умінь та навичок, які забезпечують успішність здійснення управління.

особистісного — система особистісних характеристик керівників освіти, які впливають на результативність їх управлінської діяльності. Якщо перші три компоненти готовності мають функціональний характер, то четвертий — це стійкі особистісні характеристики, які формуються в процесі діяльності та спілкування між людьми, розвитку особистості [5 с.150]. Той чи інший елемент самоменеджменту зустрічається майже у кожному компоненті готовності, проте окремим, самостійним - не виділяється.

Задля перевірки наявності взаємозв'язку між самоменеджментом та психологічною готовністю до управлінської діяльності, згідно з виокремленими компонентами готовності нами було проведене емпіричне дослідження, в якому взяли участь студенти, що навчаються за спеціальність «Управління навчальним закладом». Один із тестів, що пропонувався респондентам, був спрямований на виявлення рівня розвитку самоменеджменту. Результати представлено у таблиці 1.

Таблиця 1 - Результати емпіричного дослідження рівня готовності та рівня самоменеджменту майбутніх управлінців навчальним закладом

Рівень готовності	Кількість студентів із відповідним рівнем готовності, %	Кількість студентів із відповідним рівнем самоменеджменту, %	Рівень самоменеджменту
високий	76%	76%	високий
достатній	8%	6%	достатній
середній	14%	16%	середній
низький	2%	2%	низький

На основі отриманих кількісних та якісних показників за вказаними вище компонентами психологічної готовності майбутніх керівників до професійної діяльності було встановлено, що більшість респондентів - 76% мають високий рівень готовності, 8% - достатній, 14% – середній, 2% – низький.

При цьому, варто зауважити, що існує відмінність між рівнем готовності за різними компонентами. Порівнюючи рівні розвитку компонентів, респондентів з високими показниками, можна констатувати, що в більшості опитаних переважно

розвинені всі компоненти психологічної готовності – мотиваційний (75%) когнітивний (82%), особистісний (70%), операційний (80%). Це дає підстави говорити про те, що у значної частини опитаних майбутніх керівників відбувається гармонійне та послідовне формування психологічної готовності до професійної діяльності.

Порівнюючи розвиток компонентів, респондентів із низьким рівнем психологічної готовності, показники також досить наближені, проте низькі. Це свідчить про наявність недоліків не лише у засвоєному матеріалі, а й ряді інших причин, що створюють перепони для формування готовності фахівців до професійної діяльності.

Результати дослідження дали змогу зробити висновок, що між рівнем сформованості готовності до управлінської діяльності та рівнем розвитку самоменеджменту існує прямопропорційний зв'язок. Тобто стале відношення двох змінних. При збільшенні (зменшенні) однієї величини збільшується (зменшується) і друга величина.

Респонденти, котрі отримали високі показники готовності (високий та достатній рівні) отримали також високі показники самоменеджменту і навпаки. Респонденти з низьким рівнем готовності мають і низький рівень самоменеджменту.

Неможливо однозначно стверджувати що є причиною, а що - наслідком. Проте, ми можемо припустити, що самоменеджмент, все ж є причиною рівня готовності. Адже, по-перше навички самоменеджменту розвиваються раніше усвідомлення вибору професії, а готовність до управлінської діяльності формується, відповідно, пізніше; по-друге, як показують багаточисленні дослідження, високий самоменеджмент сприяє успішному освоєнню будь-якої професії.

Висновки. Формування психологічної готовності майбутніх керівників навчальними закладами розглядається як результат підготовки цих керівників до управління освітніми закладами. Сьогодні, перед вищим навчальним закладом постає завдання підготовки майбутнього управлінця як суб'єкта продуктивної діяльності з розвиненою професійною компетентністю, високим рівнем самоменеджменту.

На основі дослідження рівня розвитку компонентів психологічної готовності та самоменеджменту майбутніх керівників освітніх організацій до професійної діяльності було виявлено недостатній рівень розвитку психологічної готовності.

Детальний аналіз факторів показує, що існує прямопропорційний зв'язок між рівнем розвитку самоменеджменту та психологічної готовності. Це дає підстави зробити прогноз, що при вивченні студентами дисципліни, пов'язаної із розвитком вмінь та навичок самоменеджменту, зросте їх рівень психологічної готовності до управлінської діяльності.

Список використаних джерел

1. Адаір Д. Мистецтво управляти людьми і самим собою / Д.Адаір – М.: Эксмо, 2006. – 253с.
2. Бишоф А., Бишоф К. Самоменеджмент / А.Бишоф, К.Бишоф – М.: ОМЕГА-М, 2006. – 130с.
3. Вознюк, А. В. Сутність та основні компоненти психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А. В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. праць / голова ред. колегії збірника Н. Є. Завацька. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012.– № 3 (29). – С. 71–79.
4. Джордж Дж. М., Джоунс Г. Р. Организационное поведение. Основы управления Учебное

пособие. / Дж.М.Джордж, Г.Р. Джоунс – М., ЮНИТИ, 2003. – 463с.

5. Карамушка, Л. М. Психологія освітнього менеджменту: навчальний посібник / Л. М. Карамушка. – К. : Либідь, 2004. – 424 с.

6. Моргенстерн Дж. Тайм менеджмент / Дж. Моргенстерн – М.: “Деловая книга”, 2001. – 250с.

7. Швальбе Б., Швальбе Х. Личность, карьера, успех / Пер.с нем. – М.: Прогресс-Интер, 1993–350с.

8. Штепа О.С. Самоменеджмент: дефініція та діагностика / О. С. Штепа // Наука і освіта. Науково-практичний журнал Південно українського університету АПН України. Спец випуск “Психологія особистості: теорія, досвід, практика”. – 2009. – № 8. – С. 128–130.

9. Штепа О. С. Самоменеджмент: процесуальна та диспозиційна характеристика / О.С. Штепа // Психологічне здоров'я особи і суспільства. Соціогуманітарні проблеми людини. – 2010. – № 4. – С. 224 – 235.

Отримано 20.02.2015 р.

УДК 378. 091. 212: 33: 37.091.31.-059.2: 37.015.311-027.561

Саркісова О.Ю.[°]

ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана» кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та психології

ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ЕКОНОМІКИ ДО ПРОФЕСІЙНО-ПЕДАГОГІЧНОГО САМОРОЗВИТКУ НА ОСНОВІ ГРУПОВОЇ ВЗАЄМОДІЇ

У статті розглянуто можливості формування готовності майбутніх викладачів економіки до професійно-педагогічного саморозвитку на основі групової взаємодії. Продемонстровано результати впливу організації групової взаємодії студентів на цілісну професійну підготовленість викладачів економіки в економічному ВНЗ.

Ключові слова: професійно-педагогічний саморозвиток, групова взаємодія, професійна підготовка майбутніх викладачів економіки

В статье рассмотрены возможности формирования готовности будущих преподавателей экономики к профессионально-педагогическому саморазвитию на основе группового взаимодействия. Продемонстрированы результаты влияния организации группового взаимодействия студентов на целостную профессиональную подготовленность преподавателей экономики в экономическом ВУЗ.

Ключевые слова: профессионально педагогический саморазвитие, групповое взаимодействие, профессиональная подготовка будущих преподавателей экономики

In the article are considered the possibilities of formation of the future economics teachers preparation to professional pedagogical self-development on the basis of group interaction. Are demonstrated the results of the organization of students' group interaction effect on the holistic professional training of economics teachers in economics institution of higher education.

Keywords: professional pedagogical self-development, group interaction, professional training of future economics teachers

Актуальність та постановка проблеми. Сфера професійної діяльності викладача постійно розширюється та ускладнюється. Виникають нові технології та засоби навчання, традиційні методи викладання поступово змінюються інноваційними та ін. Перед вищою освітою постає задача підготовки майбутніх викладачів, які зможуть швидко адаптуватися до мінливих вимог організації