

взаємодію з іншими людьми, доповнює характеристику сутності особистості її цілісністю, субстанційністю, універсалізмом та амбівалентністю і сприяє розвитку людини як повнофункціональної особистості, яка набуває сенсожиттєвих ознак у культурному й природному існуванні [1, с. 22].

Висновки. Підбиваючи підсумки, можна сказати, що одним із найбільш адекватних підходів до вирішення освітніх завдань щодо цілевизначення є антропологічний підхід, оскільки саме він передбачає у формуванні цілей освіти орієнтацію на особистісні програми людини та її життєві сенси.

До того ж, антропологія у своєму призначенні орієнтує людину на розвиток та саморозвиток, освіта є чи не єдиною сферою, у якій цілеспрямовано здійснюється надбання людиною знань, вмінь, норм і цінностей життя.

Звичайно, розкрито далеко не всі аспекти антропологічного підходу щодо цілей освіти, подальші дослідження планується спрямувати на вивчення інших досягнень вчених як у зазначеному дискурсі, так і в поширенні власних розробок щодо практичного впровадження теоретичних досягнень у практику цілепокладання в освіті.

Література

1. Аносов І.П. Педагогічна антропологія / І.П. Аносов. – К. : Твім інтер, 2005. – 264 с.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К. : Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2004. – 1440 с.
3. Гершензон М.О. Тройственный образ совершенства / М.О. Гершензон. – Томск : ТГУ, 1994. – 312 с.
4. Карпенко М.П. Цели и содержание современного образования [Електронний ресурс] / М.П. Карпенко. – Режим доступу: <http://viperson.ru>.
5. Указ президента “Національна доктрина розвитку освіти” від 17.04.2002 р. № 347/2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kmu.gov.ua>.
6. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи : монографія / за ред. І.А. Зазюна. – К. : Віпол, 2000. – 636 с.
7. Философский словарь / [под ред. И.Т. Фролова]. – М. : Политиздат, 1981. – 445 с.

HEMЧЕНКО С.Г., ЛЕБІДЬ О.В.

РЕФЛЕКСИВНА КУЛЬТУРА ЯК ІНВАРІАНТА ЯКІСНОГО ПРОЯВУ ПРОФЕСІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДУ ОСВІТИ

Спеціальна підготовка керівного складу освітян сьогодні є актуальною проблемою. Як свідчить статистика, на сьогодні більшість керівників загальноосвітніх шкіл не має фахової підготовки управлінця. Керівник загальноосвітньої школи, як правило, є висококваліфікованим спеціалістом одного з навчальних предметів, тому постає проблема невідповідності рівня підготовки директора школи до управлінської діяльності, необхідної для ефективного управління школою. Проблема підготовки керівника загальноосвітньої школи є багатоаспектною та досить широко представлена в наукових дослідженнях, але ще не проаналізовано особливості професійного становлення керівника з особистісно орієнтованої освіти, не виявлено педагогічні умови, які сприяють реалізації теоретичних положень вищезначеної освітньої парадигми в практиці роботи вищої школи, інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Проте ми повинні підкреслити, що підготовка керівника на сучасному етапі розвитку суспільств – це багатоступеневий процес, а саме: 1) підготовка спеціаліста однієї з педагогічних спеціальностей у вищому навчальному закладі; 2) навчання або у магістратурі за спеціальністю “Управління навчальним закладом” або на короткочасних курсах керівників загальноосвітніх закладів в інститутах післядипломної педагогічної освіти; 3) подальша самоосвіта, яка притаманна, крім цього, усім вказаним вище етапам.

У наш час закладено фундаментальні підходи до створення теоретичної та технологічної бази педагогічної освіти (С. Архангельський, О. Абдулліна, С. Гончаренко, М. Євтух, Л. Іонін, О. Киричук, О. Кульчицька, Ю. Кулюткін, В. Крижко, О. Моляко, Н. Ничкало, Є. Павлютенков, Т. Сущенко); відбувається активний процес вивчення професійного становлення фахівця на етапі його навчання у вищому навчальному закладі (А. Алексюка, І. Бех, В. Бондар, Г. Васянович, П. Воловик, О. Глузмана, І. Зязюна, В. Краєвського, А. Маркової, М. Окса, О. Пехоти, М. Приходько, Є. Рогова, В. Семиченко, С. Сисоєвої, В. Сластьоніна та ін.).

Значний внесок у вивчення процесу формування професійної культури керівника загальноосвітньої школи взагалі й управлінської культури зокрема зробили: К. Абульханова-Славська, В. Бегей, Є. Березняк, В. Бондар, Л. Васильченко, О. Виговська, Г. Єльнікова, І. Жерносек, І. Ісаєв, Л. Карамушка, Ю. Коннаржевський, С. Королюк, О. Мармаза, В. Маслов, В. Олійник, Л. Орбан-Лембрик, Є. Павлютенков, Ю. Палеха, В. Пікельна, М. Поташник, Г. Сиротенко та ін.

Одним із напрямів професійної підготовки керівних спеціалістів освіти є сфера прикладних розробок проблематики рефлексії. Зокрема, українські науковці Н. Пов’якель, М. Варбан, Н. Ліпкіна розробляють проблему професійної рефлексії.

Розвиток особистості взагалі та керівника закладу освіти зокрема розглядають у двох аспектах: 1) побудова за зразком, коли людина конструє себе, залучає існуючі культурні цінності, норми поведінки, а також засоби та форми діяльності; 2) перехід до самовдосконалення, тобто коли вже досягнуто певного особистого рівня та з’являється здібність розвивати себе та вдосконалювати навколишній світ, перетворювати наявну культуру. Ці два аспекти розвитку особистості поєднує те, що в неї з’являються нові можливості. Появі цих можливостей великою мірою сприяє механізм рефлексії та рефлексивні здібності. Сучасні науковці розглядають проблему рефлексії у трьох напрямках: при вивченні мислення, самоусвідомлення особистості, а також процесів комунікації та кооперації – співдій та їх координації. Всі ці три контексти в їх складній взаємодії відображені в наукових дослідженнях різних авторів, що призвело до багатозначності трактування поняття “рефлексія” та багатоплановості розуміння цього явища. Вивчення рефлексії при вирішенні різних мисленневих завдань спрямовано на виявлення умов та усвідомлення основ системи особистісних знань і мислення.

Рефлексія забезпечує адаптивність людини до нових умов діяльності, демонструє, що рефлексивна діяльність виникає та реалізується в будь-якій діяльності, коли виникають труднощі. При цьому вона використовується для реконс-

трукції труднощів та виявлення їх причин. Іншими словами, визнано, що рефлексія сприяє вдосконаленню різних видів діяльності, які можуть контролюватися мисленням. Суб'єкт може не тільки робити, а й знати, як це він робить. Виділяють два типи рефлексії – онтологічну (здатність перебувати у логіці змісту знання) та психологічну (звернена до суб'єкта як до джерела знання). Вона функціонує під час самовизначення суб'єкта всередині особистого уявлення про себе (встановлення внутрішніх орієнтирів та способів розмежування “Я” та не-“Я”). Специфіка рефлексивних процесів при самовизначенні зумовлена духовним світом людини, її здатністю до осмислення або переосмислення особистого досвіду, знань про себе, оцінок, почуттів, ставлень тощо. Таку рефлексію, що пов'язана з дослідженням суб'єктом самої себе результатом якої є переосмислення людиною самого себе, сьогодні називають особистісною [4].

Актуалізація творчого потенціалу, конструктивні зміни свого професійного досвіду в галузі управління, його розвиток, вдосконалення та інноваційні зміни неможливі без розвитку в представників усіх рівнів управління здібності перетворювати особистісну діяльність на предмет усвідомлення та переосмислення. Головну роль у підвищенні рівня професіоналізму кадрів управління відіграє рефлексивна культура, яка є сукупністю соціально та професійно зумовлених способів свідомості, переосмислення та творчого перетворення особистого й професійного досвіду, змісту професійної діяльності керівника школи.

Проте реалізація забезпечення високого рівня рефлексивної культури управлінських кадрів ускладнена об'єктивними та суб'єктивними обставинами, головними серед яких є:

- низький рівень потреби в педагогічній теорії в практиці, недостатня розвинутість самої педагогічної теорії, її абстрактність, інерційність педагогічної практики, схильність керівників школи до сприйняття нормативно-методичного знання, їх небажання або нездатність сприймати концептуальні форми.

- система професійної підготовки та перепідготовки управлінських кадрів, що склалася на сьогодні, у якій не втілено технологічну систему формування та розвитку рефлексивної культури;

- відсутність у керівних кадрів різних рівнів мотивації саморозвитку та здобуття систематичних знань про рефлексивну культуру як особливий вид особистісної та професійної культури, що спрямована на осмислення й переосмислення особистісних, професійних сенсів та змісту життєдіяльності.

Без рефлексивної культури неможливо вирішити проблему творчого дозволу особистості, формування мотивації керівника закладу освіти до саморозвитку.

Мета статті – розглянути рефлексивну культуру як інваріанту якісного виявлення професійної культури керівника закладу освіти.

Аналіз психолого-педагогічної літератури дає підставити стверджувати, що поняття “рефлексивна культура” дуже тісно пов'язано з поняттями “професіоналізм” та “професійна культура”.

Існує багато визначень поняття “професіоналізм”. Наприклад з погляду психології, професіоналізм – інтегральна характеристика людини, яка зумовлює наявність високого рівня здійснення професійної діяльності та життєвої зрілості особистості [2].

На думку В. Білолипецького, професіоналізм – це рівень досконалості, якого досягає людина у своїй діяльності, коли піднімається на вищий щабель майстерності, коли стає авторитетом та майстром своєї справи [1].

Професіоналізм – це сукупність компетенцій, які формуються в післядипломній педагогічній освіті, які дають змогу суб'єкту (керівнику школи) професійно здійснювати управлінську діяльність у сучасних соціально-економічних умовах, враховуючи особливості об'єкта управління [3].

Професіоналізм керівника навчального закладу – це результат організаційної управлінської діяльності, яка зумовлює формування особистості, здатності продуктивно, компетентно вирішувати соціальні, професійні та особистісні завдання.

Отже, проведений аналіз свідчить, що професіоналізм керівника можна розглядати як підсумок усвідомленої цілеспрямованої діяльності, яка передбачає певний рівень професійної культури керівника.

У такому разі професіоналізм – показник міри оволодіння професійною культурою, причому не константний, а динамічний. Він зумовлений специфікою праці керівника, творчою спрямованістю, усвідомленням значущості неперервного поповнення свого арсеналу педагогічної й управлінської культури. Як підтвердження такого висновку можна навести слова М. Цирельчука про те, що професійна культура має декілька рівнів та змінюється від низького до вищого. Вищий рівень професійної культури – професіоналізм [5]. Тому можна дійти такого висновку: професійна культура відображає певний етап становлення та розвитку професії, уявлення спеціаліста про неї як складову культури; уявлення про себе як носія культурних еталонів. Крім цього, професійну культуру можна визначити як особистісний аспект культури праці, який складається з професійної підготовки (знання, уміння), широти світогляду, моральних норм. Сутністю професійної культури є: особистісні якості, культура спілкування, професіоналізм (Г. Безродна, В. Білолипецький, І. Зарецька, В. Ігнатов, С. Смига, Л. Столяренко).

Отже, інваріантою якості виявлення професійної культури в цілому та професіоналізму особистості (показник міри оволодіння професійною культурою) зокрема виступає рефлексивна культура, вона виявляється в готовності усвідомлювати, переосмислювати та творчо перетворювати свій особистісний та професійний досвід, гнучко та конструктивно інтегрувати породжені в підсумку цього інновації в систему особистої діяльності та на цій основі досягати високої стабільної ефективної діяльності, а також здійснювати активний особистісно орієнтований розвиток.

Вчені виділяють структурно-функціональні компоненти рефлексивної культури, кожен з яких реалізується через систему конкретних особистісних якостей, здібностей і вмінь, формування яких зумовлено метою та завданнями, що вирішує рефлексивна культура. Кожна якість, вміння або здатність забезпечує виконання одного завдання та сприяє більш ефективному вирішенню інших.

Рефлексивний компонент забезпечується сформованістю рефлексивності як здатності до усвідомлення самого себе та інших та спрямованого на обрання можливих варіантів розвитку організаційної взаємодії.

Ціннісно-смісловий компонент реалізується через сформовану ціннісно-сміслову сферу керівника, пов'язану з пріоритетами та мотивами його діяльності; виявляється у сформованій спрямованості на управлінську діяльність.

Креативний компонент реалізується через актуалізацію творчого потенціалу керівника та виявляється у творчому характері управлінської діяльності, спрямованому на усвідомлення й ефективне перетворення управлінської ситуації.

Операціональний компонент реалізується через розвинену аутопсихологічну компетентність та передбачає усвідомлене оволодіння системою знань, вмінь, навичок у галузі розвитку професіоналізму, вдосконалення в ній.

Наведені показники та рівні розвитку рефлексивної культури є, на нашу думку, інваріантою професійної культури кадрів управління.

Крім цього, можна виокремити внутрішній критерій розвитку рефлексивної культури, як такий може виступати ефективність розвитку професіоналізму кадрів управління.

Внутрішній критерій знаходить своє вираження через такі змістові показники, а саме: усвідомлення й переосмислення особистісних та професійних орієнтирів свого життєвого шляху; створення особистісних рефлексивних моделей професійної діяльності; рефлексія статусного зростання в особистісному та професійному плані; спрямованість на усвідомлення особистісної та професійної індивідуальності; реалізація індивідуальних програм особистісного й професійного саморозвитку.

Зовнішнім критерієм розвитку рефлексивної культури є ефективність рефлексії процесу становлення та розвитку професіоналізму. Цей критерій можна подати як систему функціональних показників, яка дає змогу опосередковано, через змістову та динамічну характеристику процесу рефлексії оцінювати рівні сформованості компонентів рефлексивної культури.

Функціональними показниками рефлексивної культури управлінських кадрів є: **активність** (потяг до усвідомлення буття), **спрямованість** (обрання об'єкта рефлексії як цінності), **цілісність** (охоплення всіх сфер життєдіяльності), **продуктивність** (здатність створювати певну кількість рефлексивних образів), **потенційність** (наявність необхідного обсягу знань для продукування рефлексивних образів), **актуалізація** (усвідомлення образів рефлексії), **реалізованість** (здійснення рефлексивних проектів), **перспективність** (наявність близьких і далеких цілей), **насиченість** (спектр важливих рефлексивних переймань), **емоційне забарвлення** (ставлення до рефлексивних подій).

Зробивши аналіз вищенаведених поглядів, можна дійти висновку, що умови оптимізації розвитку рефлексивної культури як інваріанти професійної культури керівника закладу освіти можна поділити на дві умовні групи: макросоціальні та психолого-педагогічні.

Макросоціальною умовою оптимізації розвитку рефлексивної культури є потреба у суспільства в людині, що постійно прагне до саморозвитку.

Психолого-педагогічними умовами є: спеціальна організація професійно орієнтованого середовища навчання, що реалізує цільовий компонент, спрямований на вирішення питань, пов'язаних з особливостями розвитку рефлексивної культури як інваріанти якості виявлення професійної культури кадрів управління; введення в систему підготовки, перепідготовки та підвищення

кваліфікації кадрів управління підходів, що забезпечують формування в керівних кадрах активної, усвідомленої, рефлексивної позиції в навчальному процесі; відбір змісту технологій розвитку рефлексивної культури на основі принципів: науковості та професійної спрямованості; особистісної орієнтації, що зумовлює використання ідей гуманістичної, особистісно орієнтованої педагогіки та педагогіки розвитку; варіативності, відкритості; індивідуалізації процесу навчання кадрів управління, яка б сприяла побудові індивідуальної траєкторії розвитку структурно-функціональних компонентів рефлексивної культури; забезпечення процесу розвитку рефлексивної культури технологіями, що дають змогу організувати пізнавально-творчу діяльність керівників та формувати професійну й психологічну готовність до неперервного саморозвитку.

Крім цього, необхідно підкреслити, що основними факторами розвитку рефлексивної культури як інваріанти якості виявлення професійної культури керівника освітнього закладу є: високий рівень суб'єктності; сформованість ціннісно-сміслового рівня самоуправління; багатоконтекстне творче мислення; адекватно сформована та позитивна Я-концепція особистості; розвиток відповідальності як системної якості особистості.

Висновки. Таким чином, ми дійшли висновку, що рефлексивна культура є інваріантою якості виявлення професійної культури керівника закладу освіти. Формування рефлексивної культури особливо важливе для керівника освітнього закладу, тому що сприяє неперервному самовдосканаленню, підвищенню рівня його професійної культури в цілому та професіоналізму зокрема.

Література

1. Белолипецкий В.К. Этика и культура управления : учеб.-прак. пособ. / В.К. Белолипецкий, Л.Г. Павлова. – М. : ИКЦ “Март”, 2004. – 384 с.
2. Психологический словарь / авт.-сост. В.Н. Копорулина, М.Н. Смирнова, Н.О. Гордеева, Л.М. Балабанова ; [под общей ред. Ю.Л. Неймера]. – Ростов н/Д : Феникс, 2003. – 640 с.
3. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія / Т.М. Сорочан. – Луганськ : Знання, 2005. – 384 с.
4. Семенов И.Н. Проблема предмета и метода психологического изучения рефлексии / И.Н. Семенов, Ю.Н. Степанов // Исследование проблемы психологии творчества. – М., 1983. – С. 154–182.
5. Цырельчук Н.А. Рефлексивное управление : монография / Н.А. Цырельчук, И.Н. Цырельчук, Н.Н. Цырельчук. – Мн. : МГВРК, 2008. – 512 с.

НІКУЛОЧКІНА О.В.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ДІТЕЙ ДО ШКОЛИ

Проблема підготовки до школи дітей старшого дошкільного віку є досить складною й багатоаспектною, адже початок систематичного шкільного навчання вимагає від дітей міцного фізичного та психічного здоров'я, здатності до складної аналітико-синтетичної діяльності, високого рівня сформованості пізнавальної активності, розвиненості морально-вольових якостей, працездатності, а також певного обсягу конкретних знань, умінь і навичок у різних галузях – від математики до суспільствознавства.