

тату перебудовує діяльність, зберігаючи необхідне й усуваючи непотрібне, додаючи потрібне. Іншими словами, рефлексія виконує три основні функції: дослідження або побудова картини здійсненої діяльності, критика або пошук причин ускладнень, нормування – створення норми, яка забезпечувала б функціонування діяльності без ускладнень.

Література

1. Бизяева А.А. Рефлексивные процессы в сознании и деятельности учителя : дисс. ... канд. пед. наук / А.А. Бизяева. – СПб., 1993. – 191 с.
2. Дегтяр Г.О. Формування рефлексивної культури студентів педагогічних університетів : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти”. – Х., 2005. – 182 с.
3. Ільясов Д.Ф. Особливості проектування освітніх програм / Д.Ф. Ільясов, О.А. Ільясова // Шкільні технології. – 2004. – № 5. – С. 3–13.
4. Калиновский Ю.И. Развитие социально профессиональной мобильности андрагога в контексте социокультурной образовательной политики региона : дис. ... доктора пед. наук / Ю.И. Калиновский. – СПб., 2001. – 205 с.
5. Шмарін Ю.В. Соціологічний аспект проектування освітніх систем / Ю.В. Шмарін // Педагогіка. – 2003. – № 10. – С. 15–20.
6. Шмелькова Л.В. Мета – проектно-технологическая компетентність педагога / Л.В. Шмелькова // Шкільні технології. – 2002. – № 4. – С. 54–57.

ЧЕРНОВА К.М.

СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗМІСТУ ПРОФЕСІЙНО ЗНАЧУЩИХ ЯКОСТЕЙ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА

Сучасний етап розвитку суспільства характеризується глибокими соціально-економічними зрушеннями. Наша держава, беручи активну участь у світових процесах євроінтеграції та глобалізації, вимагає від системи вищої освіти підготовки високопрофесійних менеджерів, здатних гнучко реагувати на вимоги часу. При цьому особливого значення набуває не лише здобуття студентами спеціальних знань, а й формування в них під час навчання у ВНЗ професійних якостей, необхідних для повноцінної реалізації в майбутній професійній діяльності.

Аналіз наукової літератури засвідчив, що сучасні дослідники приділяють чималу увагу проблемі фахової підготовки майбутнього менеджера. Так, питання підготовки кваліфікованих фахівців у галузі управління розглядають В. Єфремов, О. Кудрін, Т. Литвиненко, В. Маслова, В. Маслов, В. Олійник, Ю. Старостін та ін. Особливості підготовки фахівця-менеджера для різних галузей економіки і господарства висвітлено в працях В. Бондаря, Ю. Васильєва, Г. Гаукач, В. Лазарева, Ю. Мічуди, Н. Селіверстової, В. Симонова, В. Шаркунової, М. Поплавського, О. Скарня та ін.

Однак, незважаючи на існуючі дослідження, на сьогодні недостатньо вивченою є проблема становлення професійно значущих якостей майбутнього менеджера у процесі фахової підготовки.

Мета статті – розкрити сутність сучасних підходів до змісту професійно значущих якостей майбутнього менеджера.

Для розкриття сучасних підходів до визначення змісту професійно значущих якостей майбутнього менеджера звернемося спочатку до аналізу базового поняття “менеджер”.

У “Великому тлумачному словнику української мови” зазначено, що менеджер – це, по-перше, людина, яка відповідає за координацію та контроль над

організацією праці; по-друге, той, хто управляє промисловим, торговим, фінансовим та іншим підприємством; по-третє, підприємець у сфері мистецтва, який організовує тренування й виступи спортсменів та концертну діяльність артистів [1, с. 518]. В “Енциклопедії бізнесу” подано загальну дефініцію слова: “менеджер – це особа, яка реалізує функції управління: планування, організацію, мотивацію та контроль” [11, с. 267]. “Тлумачний словник російської мови” за редакцією Д. Дмитрієва визначає менеджера як людину, яка несе відповідальність за роботу всього підприємства, фірми, відділу [9, с. 575].

Для повнішого розкриття суті змісту поняття зупинимося більш детально на історичному аспекті становлення менеджера як керівника-професіонала. На межі XIX та XX ст. значення слова “менеджер” було тотожним зі значенням слова “підприємець” і лише в середині XX ст. відбувалося остаточне розмежування цих понять. Найбільш повно це зробив В. Марченко, який зауважував, що сьогодні на Заході це дві різні професії, принципово відмінні: у типі стратегічної орієнтації й у підході до здійснення задуму, у формі набуття ресурсів і методів їх залучення, включаючи відмінність в організаційній структурі відповідних ділових підприємств [6, с. 17]. В Україні інститут менеджменту почав формуватися з початку 1990-х рр. XX ст. і є порівняно молодим. У сучасному розумінні менеджер – це фахівець, який організовує, налагоджує конкретну діяльність підлеглих йому працівників і одночасно сам виконує певний обсяг управлінських функцій. Іншими словами, менеджер – це управлінець, директор, завідувач, адміністратор, функціонер, найманий професійний керівник, що не є власником фірми. Ускладнення сучасних економічних, технологічних і політичних відносин вимагає від менеджерів не тільки глибоких знань і особистих здібностей, а й особливої професійної підготовки та кваліфікації в галузі управління як особливої практичної діяльності, що пов’язана з прийняттям рішень, умінням використати різноманітні ресурси, відповідальністю за результати всього підприємницького процесу [10, с. 37]. Для виконання управлінських функцій і ролей менеджер повинен мати відповідні знання, вміння, а також володіти певними професійні якостями.

Погоджуючись із думкою М. Лобура [5], зауважимо, що професійно значущі якості – це особисті якості суб’єкта, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, вміннями й навичками, вони визначають успішність навчання у встановлені терміни та ефективність професійної діяльності. Професійно значущі якості не є постійними, вони розвиваються в процесі діяльності за наявності позитивних мотивів та спрямованості на цю професію.

Аналіз наукової літератури дає можливість зробити висновок, що забезпечити високу ефективність у ринкових умовах може тільки професіонал, який володіє певними професійними якостями, інтегрованими управлінськими навичками, такими як [2]:

– адаптаційна мобільність: схильність до творчих форм діяльності, неперервність, поглиблення й оновлення знань, ініціативність, нетерпимість до відсталості, консервативних проявів, прагнення вчити інших, бажання якісних змін в організації й у змісті власної діяльності, готовність до обґрунтованого ризику, прагнення нововведень, розширення кола своїх повноважень, діловитість;

– контактність: товариськість, емпатія, інтерес до людей, високий рівень розуміння у сфері міжособистісних відносин, здатність приваблювати людей, бачити себе зі сторони, слухати, розуміти й переконувати людей, уміння подивитися на конфліктну ситуацію очима співрозмовника;

- стресостійкість: інтелектуальна й емоційна захищеність у проблемних ситуаціях, самовладання та тверезість мислення у прийнятті колективних рішень, володіння навичками саморегуляції стану;
- домінантність: владність, честолюбство, прагнення до особистісної незалежності, лідерство, готовність до безкомпромісної боротьби за свої права, самоповага, високий рівень самооцінки та домагань, сміливість, вольовий характер;
- рефлексивність: остаточна усвідомленість професійної діяльності, реалізація набутих знань і досвіду, здатність до самовдосконалення, самоактуалізація, націленість на пошук нових нестандартних способів вирішення професійних завдань.

Розглядаючи якості майбутнього менеджера, значущі для його професійної діяльності, зауважимо, що ані в педагогіці, ані в психології немає єдиної думки як стосовно того, що називати професійно значущими якостями, так і стосовно їх кількості.

Утім, аналіз психолого-педагогічних досліджень свідчить, що до якостей фахівця вчені (Е. Зеєр, В. Сластьонін, О. Столяренко, В. Шадриков) відносять, насамперед, комплекс моральних, політичних, естетичних, ділових та організаційських якостей. Так, дослідниця професійно-художнього навчання В. Радкевич наводить такі професійно значущі якості фахівця: самостійність, здатність приймати відповідальні рішення, доводити до кінця почату справу, творчий підхід до професійної діяльності, гнучкість, неординарність мислення, комунікабельність, здатність до навчання, неперервного підвищення кваліфікації, творчої взаємодії в професійному середовищі [7, с. 58].

У свою чергу, Р. Гейзерська [3], спираючись на прийняту в психології праці класифікацію професійно значущих якостей фахівця, представляє такі групи: моральні, комунікативні, вольові, інтелектуальні, атенційні, психомоторні. Розкриємо суть кожної із цих груп з огляду на специфіку професійної діяльності менеджера.

Група моральних якостей включає в себе здатність діяти відповідно до чинного законодавства держави, правил економічної поведінки, традицій і норм моралі, психологічно грамотно керувати колективом, володіти високими моральними якостями.

Комунікативна група. Кваліфікований менеджер знає, як вибрати найбільш підходящі інформаційні засоби або канали комунікацій. Він розуміє, що форма комунікації впливає на характер повідомлення, яке має бути передане. Як слушно зазначає В. Каткова [4, с. 84], комунікативні якості в процесі професійного становлення менеджера відіграють велику роль: вони сприяють веденню ефективного, цілеспрямованого, правильного спілкування; вони одночасно виступають і як джерело інформації, і як засіб впливу на співрозмовника.

Група вольових якостей характеризується відповідальністю, організованістю та практичністю, готовністю до ризику, володінням прийомами вольової регуляції поведінки, емоційно-вольовою стійкістю при вирішенні завдань управлінського характеру. Формування й розвиток у майбутніх менеджерів названих якостей – важливе завдання вищої школи.

Інтелектуальні якості допомагають менеджеру знаходити правильні рішення в роботі, зумовлюють ефективність праці, пошук нових шляхів вирішен-

ня нестандартних ситуацій, реалізацію нових, ефективних форм організації своєї діяльності, здатність до самовдосконалення як фахівця, до рефлексії професійного образу “Я”, можливість генерувати ідеї щодо створення нових ефективних проектів. До якостей цієї групи можна віднести критичність розуму, винахідливість, відкритість до всього нового. Інтелектуальні якості базуються на перцептивних та атенційних якостях, які характеризують властивості сприймання й уваги.

Атенційні якості менеджера характеризуються здатністю тривалий час зберігати стійку увагу, зосереджуючись на необхідному об’єкті, та здатністю швидко переключати увагу з одного об’єкта на інший.

Психомоторні якості менеджера включають професійну працездатність, активність і саморегулювання. Ці властивості та здібності забезпечують менеджеру високу працездатність у виконанні професійних функцій.

Розглядаючи проблему змісту професійно значущих якостей майбутнього менеджера, звернемо увагу на структуру якостей, якої дотримується психолог Г. Юркевич [12]. Дослідниця схильна окремо виділяти:

- вольові якості, що характеризують ставлення менеджера до себе й свого саморозвитку, наполегливість, рішучість, впевненість у собі, зібраність, витримку, стресостійкість;

- емоційно динамічні якості: почуття гумору, життєрадісність, оптимізм;

- якості, що характеризують ставлення менеджера до колег, підлеглих, а саме: комунікабельність, контактність, емпатія;

- якості, що характеризують ставлення менеджера до управлінської діяльності та вирішення управлінських завдань, а саме: високий професіоналізм, творчий характер праці, відчуття нового, відчуття ситуації.

Крім того, ми дотримуємося думки, що однією з найголовніших якостей сучасного менеджера є високий рівень рефлексивної культури, що передбачає певний рівень розвитку професійного самоусвідомлення та професійної компетенції, соціально й професійно зумовлених засобів усвідомлення та переосмислення змісту професійної діяльності [8]. Саме розвинутість рефлексивної культури зумовлює інтенсивність формування досвіду майбутнього менеджера й усвідомлення ним рівня власної професійності.

Висновки. Отже, у науковій літературі існує декілька підходів до класифікації професійно значущих якостей менеджера з огляду на специфіку його професійної діяльності. Професійно значущі якості не є постійними, вони вдосконалюються та поглиблюються в процесі діяльності за наявності позитивних мотивів і спрямованості на цю професію.

Таким чином, можна сказати, що професійно значущі якості майбутнього менеджера – це система пов’язаних між собою взаємозумовлених індивідуально-особистісних рис та здібностей, що актуалізуються на рівні професійних завдань, на поведінковому рівні й у процесі професійної соціалізації особистості та сприяють успішності професійної діяльності. Досить складним залишається питання підготовки й формування менеджера в умовах вищої школи, який би володів усіма переліченими якостями. Тому наші подальші дослідження будуть спрямовані на визначення педагогічних умов, що забезпечують формування цих якостей.

Література

1. Великий тлумачний словник української мови / [укл. і гол. ред. В.Т. Бусел]. – К. ; Ірпінь : Перун, 2001. – 1440 с.
2. Волкова Н. Проблема підготовки майбутніх економістів до управлінської діяльності / Н. Волкова // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : науково-методичний журнал. – 2002. – Вип. 1 (5). – С. 57–65.
3. Гейзерська Р.А. Формування професійно значущих якостей майбутніх магістрів економічного профілю у процесі фахової підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / Р.А. Гейзерська. – Луганск, 2008. – 22 с.
4. Каткова В.П. Роль комунікативних якостей студентів-менеджерів у процесі професійного становлення фахівця / В.П. Каткова // Наука і освіта. – 2009. – № 7. – С. 83–86.
5. Лобур М.С. Формування професійно значущих якостей майбутніх молодших спеціалістів сфери харчування : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / М.С. Лобур. – К., 2006. – 21 с.
6. Марченко В.В. Социальная психология предпринимательства / В.В. Марченко. – Ярославль : МАПН и ЯрГУ, 1996. – 382 с.
7. Радкевич В. Обґрунтування цілей професійно-художнього навчання фахівців художніх промислів і ремесел / В. Радкевич // Професійно-художня освіта України : зб. наук. праць / [редкол.: І.А. Зязюн (голова), В.О. Радкевич, Н.М. Чепурна (заступники голови) та ін.]. – К. ; Черкаси : Черкаський ЦНТЕІ, 2007. – Вип. 4. – С. 56–65.
8. Слостенин В. Рефлексивная культура и профессионализм учителя / В. Слостенин // Педагогическое образование и наука : научно-методический журнал. – 2005. – № 3. – С. 35–42.
9. Толковый словарь русского языка / [под ред. Д.В. Дмитриева]. – М. : Астрель : АСТ, 2003. – 1582 с.
10. Утлик Е. Особенности личности менеджера / Е. Утлик // Вестник университета. – М. : ГУУ, 2002. – № 1. – С. 35–42.
11. Щокін Г.В. Практична психологія менеджменту : наук.-практ. посіб. / Г.В. Щокін. – К. : Україна, 1994. – 399 с.
12. Юркевич Г.Й. Психологічні детермінанти розвитку особистості менеджера : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.05 “Соціальна психологія” / Г.Й. Юркевич. – К., 2006. – 21 с.

ЧОРНА С.С.

ТЕХНОЛОГІЯ ФОРМУВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНІХ ВИКЛАДАЧІВ ВНЗ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ

Проблема формування педагогічної культури майбутнього викладача вищого навчального закладу набуває особливого значення в сучасних умовах. Об'єктивно високий рівень педагогічної культури майбутніх викладачів ВНЗ може бути забезпечений тільки за умови безперервного навчання й удосконалення знань, умінь, навичок, що здійснюються в умовах магістратури.

Магістратура є складовою системи ступеневої освіти, однією з форм підготовки науково-педагогічних, наукових і керівних кадрів. Головна мета магістратури – підготовка фахівців з поглибленими теоретичними та спеціальними знаннями; фахівців, які оволоділи методами та засобами наукових досліджень, умінням самостійно на високому рівні вести наукову, педагогічну й управлінську роботу, оволоділи педагогічною культурою [2].

Мета статті – розкрити особливості технології формування педагогічної культури майбутніх викладачів вищої школи в умовах магістратури.

Поняття “педагогічна технологія” – це галузь знань, яка включає методи, засоби та прийоми навчання, виховання й теорію їх використання для досягнення цілей [3, с. 76]. Технологія формування педагогічної культури майбутніх викладачів вищої школи розглядається як систематичне й послідовне втілення на практиці заздалегідь спроектованого навчально-виховного процесу в магістратурі.