

5. Стратан Т. Б. Використання різновидів мистецтв в процесі професійної підготовки майбутніх вчителів музики: мет. рекомендації. – Кіровоград: РВЦ КДПУ ім. В. Винниченка, 2001. – 32с.

6. Щолокова О. П. Система професійної підготовки студентів педагогічних вузів з художньо-естетичної освіти школярів: дис. ... д-ра пед. наук. — К., 1996. — 400 с.
УДК 378. 016;005:316. 37

В. С. Локишин

ПСИХОЛОГО - ПЕДАГОГІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОГО ФАХІВЦЯ З УПРАВЛІННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЮ СФЕРОЮ.

В статье проанализированы проблемы профессиональной подготовки специалистов в области управления социокультурной сферой, раскрыты понятия, сущность и структурные компоненты, связанные с их профессиональной компетентностью.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, менеджер социокультурной сферы, модернизация образования.

The paper analyzes the problems of professional training in the field of social and cultural spheres, disclosed concepts, nature, and structural components related to their professional competence.

Keywords: professional competence, the manager of the sociocultural sphere, the modernization of education.

В умовах формування правової держави, розвитку демократії реалізація принципів гуманізму і соціальної справедливості значною мірою залежить від компетентності керівних кадрів, їх професіоналізму, правової культури, ідейно-морального обличчя. Вихід їх роботи на якісно новий рівень неможливий без докорінного поліпшення професійної підготовки і підвищення кваліфікації. Тому у вищих навчальних закладах України потрібно готувати не тільки висококваліфікованих спеціалістів-професіоналів різних галузей, а й формувати високу управлінську культуру майбутнього фахівця. Реалізації цих та інших проблем має бути підпорядкована практична й повсякденна діяльність ректорату, вченої ради, керівників підрозділів, кафедр, науково-педагогічного складу, органів студентського самоврядування.

Навчальний процес при цьому повинен спиратися не стільки на інформаційне насичення, скільки на формування продуктивного мислення, на розвиток чуйності, інтелектуального потенціалу особистості, становлення способу логічного аналізу та всебічного оброблення інформації, що спрямовується на творче конструювання, на самоосвіту, самовиховання, самовдосконалення.

У сучасних психолого-педагогічних дослідженнях широко обговорюється проблема необхідності запровадження компетентнісного підходу в професійну підготовку студентів університетів економіко-гуманітарного профілю (А.Л.Андрєєв, В.М.Антипова, І.Г.Єрмаков, І.О.Зимня, В.В.Краєвський, О.С.Пропоров, О.М.Семенов, О.Г.Смолянїнова, І.В.Соколова, В.Ю.Стрельніков А.В.Хуторський та ін.). Створення успішної кар'єри, позиціонування себе в професійному співтоваристві, вміння виділятися, самореалізуватися, здобути фінансові успіхи у сьогодишніх умовах величезної конкуренції є однією з ключових позицій сучасних менеджерів соціокультурної сфери.

Треба зазначити, що переважна більшість людей вважає, що мистецтво управління є доступним, легким, загальним і відомим, але мало хто дає йому чітке визначення. Тому ця проблема є вічною і завжди своєчасною. Відомо, що керівник — це особа, на яку офіційно покладено функції управління колективом і організації його діяльності. Управління (керування) — це дія, спрямована на певний процес (об'єкт) з метою забезпечення бажаного розвитку. Ми погоджуємося з науковими дослідженнями В.К.Майборода про те, що сьогодні як ніколи в системі вищої освіти України потрібні професійно підготовлені, висококультурні, енергійні, інтелігентні керівники, які активно вивчають і використовують досягнення світової науки та передового досвіду, постійно працюють над собою, максимально використовують минулий досвід в управлінській діяльності, опановують

культуру спілкування. Без знання законів і закономірностей спілкування, взаємодії людей у групі неможливо забезпечити виконання наказів керівництва, змусити неухильно виконувати доручення. Екстраполюючи сучасний розвиток суспільства, науки, економіки, результати спеціальних досліджень, проведених за допомогою різних методів аналізу («мозкового штурму», спостереження, опитування експертів, бесід, контент-аналізу тощо), дають можливість визначити, що керівник повинен не тільки народитися лідером, він повинен ним стати і «відбутися» як в особистісному, так і професійному плані. Керівник, як зазначає Н. Паркінсон, - це особистість, яка йде попереду, об'єднує, спрямовує дію колективу. Це мудра, приваблива людина, яка привертає підлеглих інтелігентністю поведінки, інтелектуальністю та доказовістю суджень, здатністю бачити кінцевий результат. Це людина з розвинутою уявою, компетентністю, рішучістю, відповідальністю, вимогливістю у поєднанні з повагою, лагідністю, уважністю і вдячністю [1]. Народженого до лідерства неважко навчити керувати. Найжахливіше й найнебезпечніше для управління — опинитися під впливом керівника, не здатного на лідерство, на ефективну рефлексію самого себе. Справедливим керівником може бути лише той, хто знає, як поставити себе на місце інших. Потрібно додати, що не тільки знає, а й ставить себе на їх місце, розвиває професійну рефлексію, самовдосконалюється, працює творчо.

Відомо, що ніяка творчість неможлива без рефлексії. Рефлексія спрямована на самоаналіз, роздуми людини над власним душевним станом, власними переживаннями [2]. Професійна рефлексія — це пошук, оцінка, обговорення із самим собою власного досвіду, реального і уявного, уміння жити й працювати так, щоб не заважати іншим. Нескромність, суб'єктивність оцінок, грубощі, інші вияви порушення етичних норм недопустимі в професійній діяльності людини взагалі й особливо в діяльності керівника.

Враховуючи вищезначену специфіку формування професійної компетентності менеджерів соціокультурної сфери, визначаємо за Д. Дзвінчуком п'ять типів керівників а) «убогість управління»; б) «загородній клуб» — збереження дружніх стосунків між виробниками за рахунок виробництва; в) «людина в організації»; г) «усе для виробництва»; д) «консенсусне управління» [4].

Не викликає заперечення й класифікація М. П. Бойчака та Я. Ф. Радиша, які виділяють такі типи: керівник вищої ланки; керівник, зосереджений на людині; керівник, зосереджений на праці; керівник команди; керівник нижчої ланки; керівник-підприємець [5].

Російський психолог Ю. Красовський розглядає принципи класифікації типів керівників як результат професійного емпіричного досвіду. Принагідно відзначимо, що крім стилів організаційної поведінки він виокремлює дві типологічних групи керівників:

1. «Опорні» — керівники, які становлять ділову основу організації. До них належать типи: «творець» і «незмінний», які є ядром організації, забезпечують активність її функціонування.
2. «Ажурні» — «прикраса» організації, створюють фон, проте ніколи не стануть опорою підрозділу або організації. До цієї групи належать поширені стереотипи, що виявляються зі значною мірою стійкості:
 - «мораліст» - схильний до розмірковування на моральні теми, любить повчати, вказувати на недоліки;
 - «дилетант» - береться за будь-яку справу, незважаючи на відсутність знань, досвіду для їх здійснення;
 - «скептик» — його супроводжують недовіра до всього, сумніви в усьому;
 - «попелюшки» — слухняні виконавці, яким нерідко доводиться братися за чорну, невдячну роботу, не претендуючи на відповідне оцінювання своїх старань;
 - «діловий» — прагматичні керівники, в яких відсутнє відчуття перспективи;
 - «гравець» - керівник, який здатний швидко запалюватися у здійсненні справи, але так само й швидко охолоджуються до неї; його інтереси і мотиви нестійкі та вибіркові, за жорсткого контролю і відповідальності йому під силу складні завдання, він бере активну участь у життєдіяльності організації;
 - «енергійний» - надзвичайно активний керівник;

- «архіваріус» — педантичний і скрупульозний, неухильно виконує інструкції; охайність і ретельність допомагають йому виконувати роботу, яка для інших є важкою і нецікавою [6].

В управлінській практиці поширені й такі типи керівників: «штабісти», «борці за справедливість», «орачі» та «імітатори». Дослідженням визначено, що існують й інші класифікації керівників. Усі вони мають право на існування. Однак у науковій літературі відсутні праці, які б розкривали педагогічні основи професійної підготовки та зміст моделі успішного керівника сьогодення.

Метою даної статті є визначення й обґрунтування складових перспективної моделі керівника, яка б узагальнювала стратегічні цілі, завдання, основні напрями його підготовки.

Як відомо, виміром авторитету керівника є високий рівень духовності. Він має стати частиною людства, що може здійснювати свою місію в суспільстві через самопізнання, самотворення й самореалізацію. З розвитком суспільства, людської свідомості керувати (управляти) людьми стає все складніше й складніше. Кожен керівник мусить зрозуміти, що свобода - це право робити все, що дозволено законами. Тому перед керівником-лідером сьогодні постають принципово нові завдання, вирішенню яких в одну мить навчити не можна.

Якість підготовки керівника значною мірою визначається тим, кого ми повинні готувати і в якій мірі професійне вміння, мислення й практику використовує керівник для вирішення нестандартних, перспективних завдань професійної діяльності й керівництва, і хто, власне, готовий до професійної адаптації у принципово нових умовах. Професіоналізм управлінської діяльності має стати для кожного керівника основою. У зв'язку з тим, що керівник для ефективного здійснення й корекції управлінської діяльності повинен володіти сукупністю загальнотеоретичних, спеціальних управлінських і психолого-педагогічних знань, умінь і навичок, потрібно змодельовати його професіограму.

Її основними складовими ми вважаємо: професіоналізм, глибина стратегічного мислення; концентрація енергії на досягненні успіху; гуманне ставлення до людей, доброзичливість у стосунках; щирість і природність у поведінці, праця заради надання послуг іншим; правдивість, відвертість, повага і довіра до людей, толерантність, чуйність; готовність завжди допомогти іншим; порядність; шанобливе і поважне ставлення до традицій і звичаїв.

Таким чином, за результатами проведеного дослідження пропонується узагальнена модель успішного керівника, що містить п'ять складових. Перевагою запропонованої моделі є цілісне відображення складових особистості керівника.

Звідси *головним компонентом моделі* є формування системи розвинених, гнучких професійних умінь і навичок, а також мислення, що забезпечить успішне вирішення ускладнених, нестандартних, нетрадиційних, сучасних завдань для розвитку економіки, культури й освіти.

Другий компонент моделі має чітку демократичну ідею — навчання мудрості протягом усього життя, [7]. назначаючи найбільш загальні принципи стратегії реформ освіти, у доповіді комісії ЮНЕСКО на перше місце поставлено «освіту протягом життя», називаючи її центральною проблемою людства, підкреслюється, що це не тільки вміння вчити, набувати професійні знання, навички, уміння, оволодівати інноваційними технологіями, а й вміння *вчитися протягом усього життя гарно думати, бачити, чути, мовчати, говорити й працювати*.

Третій компонент — гуманістичний – включає систему методів, форм, засобів залучення майбутнього керівника до виховання в собі загальнолюдських цінностей через вивчення гуманітарних дисциплін, які акумулюють світові надбання (історія, теорія та історія управління, філософія, психологія, педагогіка, політологія, соціологія, риторика, етика, акмеологія, логіка тощо).

Четвертий компонент моделі передбачає наявність у керівників психологічної готовності до виконання управлінської діяльності, яка включає такі взаємозумовлені компоненти: мотиваційний - сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управлінської діяльності; когнітивний – сукупність знань, необхідних для управлінської

діяльності; операційний – сукупність умінь і навичок практичного вирішення управлінських завдань; особистісний – сукупність важливих для управлінської діяльності особистісних якостей [8, с. 30].

П'ятим компонентом моделі є система професійних знань, умінь і навичок, що закріплено в його кваліфікаційній характеристиці, тобто якості, які безпосередньо стосуються трудового процесу і впливають на його ефективність.

Аналіз наукових досліджень дозволяє зробити висновок, що така модель сприяє визначенню позитивних і негативних ознак керівника. Позитивні ознаки потрібно в собі постійно формувати, а від негативних позбавлятися, систематично вивчати діяльність й досягнення керівників та їх підлеглих.

Крім позитивних і негативних ознак керівника респонденти у своїх відповідях називають «правила ефективного управління»: управління – це застосування здібностей, якими наділені майже всі люди; людей треба сприймати такими, якими вони є; на помилках потрібно вчитися, але не жити старими промахами й розчаруваннями; вирішальне значення мають результати управління; до помилок, поразок і помилок своїх та підлеглих треба ставитися з розумінням; невдача – це своєрідна можливість чого-небудь навчитися; після програшу потрібно зосередитися, щоб виграти наступного разу; працювати з людьми, залучати їх до справи значно ефективніше, ніж співпрацювати шляхом примусу; якщо хочеш, щоб тебе слухали, не кричи;

Аналіз наукових праць з даної проблеми також свідчить, що діяльність фахівця з управління у соціокультурній сфері може бути ефективною за таких умов:

- підвищення ролі людського чинника у професійній діяльності та суспільстві;
- швидкого накопичення нових наукових даних у межах своєї професії, у теорії й практиці управління;
- інтенсивного впровадження комп'ютерних інформаційних технологій управління, інформатизації суспільства;
- швидкої зміни професійних технологій;
- зростання ролі освіти і науки в суспільстві.

З урахуванням цих позицій був проведений констатувальний експеримент, який включав анкетування, спостереження і бесіди. У експерименті взяли участь 280 респондентів. Результати дослідження показали наступне (дані подані у відсотках): організаційними формами, за допомогою яких керівник досягає бажаного рівня децентралізації своїх повноважень і функцій, у вищій школі є такі:

поєднання єдиноначальності з колегіальністю – 19; делегування повноважень – 16; координація діяльності спеціалістів різних підрозділів і позитивна мотивація – 14,7; розподіл обов'язків між керівником та його заступниками й доведення їх до відома всіх працівників – 11,3; ставлення з розумінням до помилок, поразок і промахів – 10,6; розробка посадових інструкцій виконавців – 9,0; постійна, своєчасна і достовірна поінформованість керівника у різних галузях діяльності: плануванні, стосунках, праві, фінансуванні тощо – 8,4; сприйняття людей такими, якими вони є – 5,8; посилення відповідальності керівника за результати роботи підлеглих – 5,2.

Респонденти також визначили чинники, які перешкоджають розвитку гуманістичної складової моделі успішного керівника. Цікаво, що на перше місце визначено прагнення до влади, небажання поступатися частиною своїх прав – 18,6. За ними йдуть: недовіра до підлеглих, недооцінювання їх здібностей, умінь, нахилів – 16,4; бажання самому вирішувати всі питання – 14,2; неправильне розуміння єдиноначальності в керівництві – 11,8; «упевненість», що делегування повноважень, довіра до підлеглих, опора на них знижують роль керівника, не сприяють його авторитету – 10,0; непевненість у собі, нерішучість у прийнятті рішень – 9,8; байдужість, поверховість, зазнайство, верхоглядство, некомпетентність – 8,2; грубощі, жорстокість та запобіглива вимогливість до інших – 4,7; словоблуддя, популізм і непорядність – 3,3; корисливе ставлення до інших (розгляд проблем і людей з позицій власної вигоди) – 2,1; вдячність керівника – 0,9.

Аналіз відповідей респондентів свідчить, що значна частина з них виділяє два негативні чинники: прагнення до влади та недовіра до підлеглих.

Найбільш вартісною цінністю керівника є розвинене почуття вдячності. Її передусім потрібно виховувати в собі протягом усього свого життя.

Потрібно відзначити, що з 280 респондентів 126 (45%) написали в анкеті, що вони не сильні керівники, не мають досвіду і їм потрібно вчитися.

Отже, констатувальний етап дослідження показав, що якість і ефективність прийняття управлінських рішень залежить не тільки від успішного функціонування механізмів їх забезпечення, а й від особистості керівника, який успішно впроваджує інформаційні технології. Він повинен бути справжнім лідером оскільки прийняття управлінського рішення – це вольова діяльність, результатом якої є досягнення конкретної мети на основі перетворення вихідної інформації. Це є підтвердженням того, що керівником потрібно не тільки народитися. Керівникові нового типу необхідно вчитися, самовдосконалюватися, працювати над собою протягом усього свого життя, щоб стати таким, який допомагає, сприяє, полегшує, створює команду для досягнення спільної мети. Саме тому методологічні підходи до побудови моделі розвитку керівника спираються на системний і синергетичний підходи, постіндустріальну концепцію менеджменту в управлінні.

Література

1. **Паркінсон Н.** Закони Паркінсона / Н. Паркінсон. — М. : Прогресс, 1989.-С. 16-27.
2. **Зязюн І. А.** Освітні технології у вимірах педагогічної рефлексії / І. А. Зязюн // Світло. - 1996. -№ 1. - С. 7.
3. **Сковорода Г. С.** Твори : у 2 т. / Г. С. Сковорода. — К. : АТ «Обереги», 1994. — Т. 2 : Трактати. Діалоги. Притчі. Переклади. Листи. — 480 с.
4. **Дзвінчук Д. І.** Психологічні основи ефективного управління : навч. посіб. / Д. І. Дзвінчук. - К.: ЗАТ «Нічлава», 2000. - 280 с.
5. Термінологічний словник-довідник менеджера охорони здоров'я / кол. авт.; упоряд. М. П. Бойчак, Я. Ф. Радиш. — К., 2001. — 78 с.
6. **Орбан-Лембрик Л. Е.** Психологія управління : посібник / Л. Е. Орбан - Лембрик. — К.: Академвидав, 2003. — 568 с.
7. **Чепак В. В.** Безперервна освіта як стратегія освітніх реформ / В. В. Чепак // Сучасний стан вищої освіти в Україні: проблеми та перспективи : Всеукр. наук. - практ. конф. - К.: ВЦ «Київ ун-т», 2000. - С. 90.
8. Педагогіка вищої школи / В. П. Андрущенко, І. Д. Бех, І. С. Волощук [та ін.]; за ред. В. Г. Кременя, В. П. Андрущенка, В. І. Лугового – К.: Педагогіч на думка. – 2008. – 256 с.
9. Психолого-педагогічне проектування особистісно орієнтованих технологій навчання і виховання у вищих навчальних закладах: [монографія / за заг. ред. В. П. Андрущенка, В.І. Лугового]. – К.: „Педагогічна думка”, 2008. – 253 с.
10. Український педагогічний словник [уклад. С.У. Гончаренко]. – К.: Либідь, 1997. – 376 с.
11. **Хуторской А. В.** Ключевые компетенции как компонент личностно - ориентированой парадигмы образования / А. В. Хуторской // Нар. образование.– 2003. – №2.– С. 18-24.

УДК 78+781.65

Ю. І. Мировська

ДЖАЗОВА КОМПЕТЕНЦІЯ У ПІДГОТОВЦІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ МУЗИКИ ТА ХОРЕОГРАФІЇ

В статье рассматривается понятие «джазовая компетентность» и необходимость ее формирования в подготовке будущих учителей музыки и хореографии.

Ключевые слова: компетентность, джаз, джазовая компетентность.