

Як видно з табл. 4 результати студентів – хлопців після другого зрізу можна побачити зміни, якщо у першому зрізі у хлопців домінуючим був надмірний рівень агресивності, то у другому зрізі, після корекційної програми домінує помірний рівень агресивності у відносинах (47,5%), у 42,5% спостерігається надмірний рівень, що також є меншим ніж до впровадження корекційної програми, у 10 % студентів – хлопців проявляється низький рівень. Констатуючи результати дівчат після другого зрізу домінуючим так і залишився помірний рівень агресивності у відносинах, що характеризується достатньою самовпевненістю у своїх можливостях та діях по відношенню до оточуючих (52,5%), надмірний рівень спостерігається у 17,5 % студентів, і 30% дівчат мають низький рівень агресивності, що достатньо менше ніж до проведення корекційної програми.

Висновки. У результаті проведення експериментальної програми «Профілактика агресивної поведінки студентської молоді з елементами розвитку гендерної ідентифікації» щодо розвитку гендерної ідентифікації, формуванню уявлень про сутність своєї статі та протилежної статі, визначенню проблеми гендерних стереотипів, допомоги в адекватному оцінюванні самого себе, можливості отримання досвіду рефлексії та самоаналізу, зумовило зниження показників агресивності серед хлопців та дівчат. Відбулися зміни і в показниках типу гендерної ідентифікації

Література

1. *Антология гендерных исследований*. СБ пер. / Сост. и комментарии Е.И. Гапова и А.Р. Усманова. – Мн.: Прописей, 2000. – 384 с.
2. *Баблюк З., Булавина Т.* Гендерна проблематика в психології / / Теорія та історія фемінізму. – Харків, 1996. – С. 224-258.
3. *Каган В.Е.* Половые аспекты индивидуальности / / Психологические проблемы индивидуальности. – М., 1984. Вып.2. – С.109-112.
4. *Пол, гендер, культура* Немецкие и российские исследования / Под ред. Е. Шорея, К. Хайдер. – М., 1999. – С. 359.
5. *Реан А.А.* Агрессия и агрессивность личности // Психол. Журн. – 1996 - № 5. – С. 201 - 208.

Відомості про автора:

Фалько Наталя Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри практичної психології Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького.

Статтю подано до друку 15.04.2015.

УДК 159.923.5

© О. М. Харцій, Т. О. Перевозна, 2015 р.

О. М. Харцій, Т. О. Перевозна (м. Харків)

ТВОРЧИЙ КОМПОНЕНТ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ

Стаття присвячена формуванню і розвитку креативного потенціалу у студентів-менеджерів в процесі їх професійної підготовки у вищому навчальному закладі. Визначені основні підходи в дослідженні креативного компонента особистості, виявлені чинники креативного потенціалу і його структурні елементи. Визначені шляхи оптимізації підготовки студентів-менеджерів до управлінської діяльності. Експериментально доведений вплив креативного потенціалу на ефективність управлінської діяльності. Визначено, що показники креативного потенціалу і особистих якостей майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію.

Ключові слова: креативність, креативний компонент, креативний потенціал, ефективність управлінської діяльності.

Стаття посвящена формуванню і розвитку креативного потенціалу у студентів-менеджерів в процесі їх професійної підготовки в вищому навчальному закладі. Визначені основні підходи в дослідженні креативного компонента особистості, виявлені фактори креативного потенціалу і його структурні елементи. Визначені шляхи оптимізації підготовки студентів-менеджерів до управлінської діяльності. Експериментально доведено вплив креативного потенціалу на ефективність управлінської діяльності. Визначено, що показники креативного потенціалу і особистісні якості майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію.

Ключевые слова: креативність, креативний компонент, креативний потенціал, ефективність управлінської діяльності.

The article is devoted to formation and development of creative potential in students-managers during their professional training in higher educational establishment. The basic approaches in research of a creative component of the person are certain, factors of creative potential and his structural elements are revealed. Ways of optimization of preparation of students-managers to administrative activity are certain. Influence of creative potential on efficiency of administrative activity is experimentally proved. Certainly, that the indexes of creative potential and personality qualities of future managers influence on efficiency of administrative activity, on self-realization.

Key words: the creative, a creative component of the person, creative potential, efficiency of administrative activity.

Актуальність теми. Актуалізація потреби у творчій особистості в умовах перетворення суспільства висуває питання про необхідність створення певних умов для виховання такої особистості. Тому творчий підхід в освітньому процесі при підготовці майбутніх керівників має особливе значення. Керувати означає вести до успіху інших, розуміючи під успіхом реалізовану мету. Креативність в управлінській діяльності має особливе значення для розвитку нашого суспільства.

Постановка проблеми. Попит на творчу особистість в наші часи дуже великий. Креативні управлінці досягають більших успіхів. Але природа креативності неоднозначна. І необхідно шукати методи і способи розвитку креативності в майбутніх керівників. Спеціально організоване навчання способам креативної поведінки, моделюванню творчих дій у різних сферах діяльності (і особливо в області менеджменту) дає істотне зростання показників креативності і посилення таких якостей особистості, як: відкритість новому досвіду, допитливість, винахідливість, здатність до нестандартних рішень.

Мета дослідження: сформувати та розвинути творчі здібності особистості студентів та підготувати сучасну молодь до ефективного творчого управління.

Для досягнення мети необхідно виконати наступні **задачі:** оцінити рівень творчого потенціалу студентів; проаналізувати результати оцінки розвитку молоді; розробити методи формування та розвитку креативного керівника.

Результати дослідження та їх обговорення. Одним з головних питань є питання розвитку творчої особистості серед молоді, формування якостей креативної особистості, підготовка молодих людей до ефективного, творчого управління. Необхідно формувати креативний потенціал у молоді, здатної до гнучкої адаптації в динамічно змінюваному світі. Наші дослідження спрямовані на виявлення особистісних якостей у студентів-менеджерів, формування креативного потенціалу та розвиток креативного підходу до управлінської діяльності.

На основі теоретичного узагальнення проблеми виокремлено та проаналізовано низку різноманітних підходів, в межах яких здійснюється вивчення творчого потенціалу: а) загальна

творча здібність, процес перетворення знань (Л.С.Виготський, В.В.Давидов, В.О.Моляко, А.Г.Шмельов та ін.). В своїх працях вчені зазначали, що до складових креативності належать оригінальність, ініціативність, завзятість, висока самоорганізація, велика працездатність; б) здатність, що приводить до успіху (Дж. Гілфорд, Б. Гізели, П Торренс, Я.О.Пономарьов, М.Г.Фролов, Е.Г.Ярошевський та ін.); в) дослідження креативності у різних видах діяльності (Л.С.Виготський, А.Л.Галін, П.К.Енгельмеєр, П.Ф.Кравчук, Н.Ю Хряцова та ін.). Кожен напрям проаналізовано з точки зору теоретичних і практичних здобутків і обмежень.

Особливе значення надається вивченню психологічного забезпечення управлінської діяльності та ролі й якостей менеджера, який цю діяльність організовує. Загальні аспекти проблеми ролі особистості керівника досліджувалися такими вченими, як: О.В.Морозов, Г.Н.Щокін, В.М.Шепель, Дж.Ягер та інші. Чимало досліджень присвячено вивченню управлінських якостей (Л.М.Карамушка, Р.Л.Кричевський, Л.Д.Кудряшова, В.І.Лебедєв, Л.Е.Орбан-Лембрик, Л.І.Уманський, Ю.М.Швалб, В.В.Шпалінський та інші). Складові креативного потенціалу досліджені Д.Б.Богоявленською, Е. де Боно, Н.В.Кузьміною, О.М.Матюшкіним, В.О.Моляко, В.Д.Шадріковим тощо.

У нашій роботі не ставиться задача визначення всіх якостей, що характеризують творчу особистість. На прикладі лише деяких з них ми розглянемо, чому необхідні ті чи інші риси для творчої діяльності особистості, чим вони обумовлені, як виявляються і розвиваються. Ця задача може бути вирішена тільки в процесі аналізу творчого процесу, розгляду основних ознак творчості.

Творчий процес являє собою складний акт, що сполучений з високою напругою всіх духовних сил людини. Він вимагає інтенсивної розумової діяльності й уяви, концентрації уваги, вольової напруги і мобілізації всіх знань і досвіду людини на вирішення поставленої задачі. Разом з тим у процесі творчості здійснюється перехід від незнання до знання, вихід за межі уже відомого, нагромадження нових пізнань. При цьому можливий не тільки подальший їхній розвиток, поглиблення, поповнення, але і заперечення старого в зв'язку з виникненням нової ситуації.

У результаті розгляду особливостей творчого процесу й основних ознак творчості особистості можна виділити наступні основні соціальні риси, що характеризують розвинуту творчу особистість: глибина і широта знань, уміння застосовувати їх у різних ситуаціях, сформована стійка потреба до постійного відновлення знань і придбання нових; цілеспрямоване прагнення до істини, здатність глибоко проникати в сутність проблеми, бачити зв'язки між явищами, тобто здатність до аналізу і синтезу, уміння самостійно систематично працювати, нездоланне прагнення до самовдосконалення і самореалізації; конструктивний критицизм і самокритичність, уміння відмовитися від застарілих звичок і поглядів, уміння погоджувати нове з колишнім особистісним досвідом і досвідом інших; науковий світогляд, ідейна переконаність.

Поряд із зазначеними рисами творчої особистості та особливостями творчого процесу деякі вчені пропонують розглянути ще і творчий акт. Творчий акт - результат прояву всіх духовних якостей індивіда: почуттєвого сприйняття і логічного мислення, вольових зусиль і емоційного підйому.

Будь-якій творчій діяльності властиві загальні закономірності. Є загальні особливості в діяльності вченого, що відкриває нові закономірності, і учня, що самостійно вирішує новий тип задачі. Ці закономірності творчого мислення досліджує спеціальна галузь психології — евристика. Її задачі: вивчати те, як робляться відкриття, установлюються нові істини, закономірності, намічаються нові методи і способи діяльності і т.д.

При вирішенні творчих задач варто враховувати те, що в проблемній ситуації невідоме виступає не саме по собі, не ізольовано. Воно хоча і не дано, але задано, тобто певним чином пов'язане з тим, що людині уже відомо. Проблемна ситуація має безліч умов з різноманітними ознаками і зв'язками. З цих елементів задачі щось людині відомо, а щось невідомо. Але це невідоме об'єктивно існує і лише до певного часу приховано від людини. Відомі дані, що містяться в

проблемній ситуації, разом з тим є і відправними. Вони обмежують можливі варіанти рішення і тим самим додають спрямованість руху думки.

Вирішуючи якусь складну проблему, людина враховує не всі умови, а лише деякі. У неї виникає припущення, гіпотеза. Якщо при перевірці гіпотези виявляється, що умови не відповідають їй, то виникає інше припущення, у якому враховуються інші умови. Це припущення також перевіряється. У кінцевому рахунку гіпотеза, що підтвердилася, стає теорією.

На підставі проведених досліджень особистісних якостей і творчих можливостей студентів-менеджерів виникла необхідність створення образу сучасного ефективного керівника, визначення якостей і здібностей керівника сучасного суспільства.

Для проведення психолого-педагогічного експерименту нами була розроблена розвивальна програма з формування креативного потенціалу у майбутніх менеджерів, в основу якої було покладено підхід, розроблений в лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С.Костюка щодо психологічної підготовки персоналу та менеджерів організацій. Організаційно реалізація цієї програми передбачала розробку комплексу завдань та тренінгів, які розвивають творчий підхід до діяльності, а також введення в навчальний процес форм проблемного навчання, формуючих креативне мислення у студентів.

Для проведення формувального експерименту із числа студентів – майбутніх менеджерів - було створено експериментальну (100 осіб) та контрольну (98 осіб) групи. Обидві групи студентів мали приблизно однакові соціально-демографічні характеристики: навчалися на одному факультеті, мали однакову спеціальність, були приблизно одного віку.

Слід зазначити, що в експериментальній групі психологічна підготовка майбутніх менеджерів організації мала системний та цілісний характер, а в контрольній групі - фрагментарний характер (розглядалися лише окремі напрямки з проблем розвитку креативного потенціалу у майбутніх менеджерів).

Оцінка розвитку креативного потенціалу у майбутніх менеджерів здійснювалася за такими критеріями: рівень творчого мислення; рівень вирішення завдань; рівень прояву креативності в різних сферах; рівень комунікативних та організаційних здібностей.

Формування та розвиток креативного потенціалу у майбутніх менеджерів можливо в результаті спеціальної психологічної підготовки, яка охоплює: а) оволодіння вміннями та навичками формування творчого мислення; б) оволодіння методами вирішення нестандартних задач; в) опанування формами креативного підходу до управлінської діяльності.

Психологічна підготовка з розвитку креативного потенціалу майбутніх менеджерів спрямована на розвиток:

- 1) швидкості мислення, легкості оцінювання, ретельності в пошуках вирішення проблем, здатності виявляти категорії;
- 2) передбачення наслідків, продукування креативних ідей;
- 3) ділових стосунків, компетентності у спілкуванні, творчого підходу до взаємодії;
- 4) управлінських якостей.

До початку та після завершення формувального експерименту були проведені діагностичні зрізи. Для цього використовувалось повторне тестування, опитування, інтерв'ювання, статистичні методи обробки даних.

Результати порівняльного аналізу 1-го та 2-го діагностичних зрізів показали, що в експериментальній та контрольній групах мала місце позитивна динаміка. Так, зокрема, було виявлено статистично значущі відмінності в рівнях сформованості особистісних та креативних складових ($p < 0,01$, за критерієм χ^2). Динаміка за всіма складовими психологічної підготовки менеджерів була позитивною.

Щодо специфічних моральних якостей майбутнього керівника, то було з'ясовано що до них відносяться такі:

- працьовитість — особистий приклад відносин до службових прав і обов'язків, захопленість роботою;
- скромність — ретельність, розумне використання влади, критичне відношення до своїх заслуг і недоліків;
- відповідальність — єдність слова і справи, «смак» до ділового ризику;
- щедрість — надання допомоги людям, співчутливість;
- оптимізм — віра в себе і людей, у свій моральний вибір, у краще майбутнє;
- великодушність — терпимість до якихось недоліків людей, уміння прощати образи, не бути злопам'ятним.

Специфічні моральні якості орієнтовані на технологію спілкування керівника, на його «ефект привабливості». Вони є похідними від загальних і конкретних моральних якостей. Не можна розраховувати на великодушність людини, якщо гуманізм не виступає ведучим принципом його моральної позиції, а справедливість — щось «мерехтливе» у стані його морального здоров'я. Не може бути людина відповідальною, не володіючи такими моральними якостями, як моральна воля, мужність і принциповість. Всі названі моральні якості взаємозалежні, сприяють прояву один одного, відтворюють у цілому модель морального вигляду керівника.

Однак, рівень розвитку його моральних якостей визначають загальна культура і вихованість керівника. Висота й об'ємність духовності — от той внутрішній особистісний резервуар, з якого виникають людинолюбство і щиросердність, совісність і чесність, мужність і великодушність тощо.

Цементуюча роль у структурі моральних якостей керівника належить його моральній позиції. Потрібно не тільки мати свої моральні переконання, потрібно, говорячи словами С. Лазо, їх вистраждати, перевірити їх життєздатність, обтерти їх об чужі переконання. «Людина повинна скоріше піти на загибель, — затверджував він, — ніж відмовитися від своїх переконань».

Якщо говорити про керівника, то його треба «піднімати» у роботі з людьми, і, насамперед, «піднімати» на рівень етики нового століття, тому що під його впливом формується покоління людей, що готують працівників прийдешнього часу. Потрібно голосніше говорити про важливість моральної височини керівників як організаторів і вихователів трудових колективів, про практичну цінність їх етичного романтизму. Такої моральної «мелодії» у взаєминах з людьми, і особливо з молоддю, часом бракує керівнику.

Характеристики управлінської діяльності охоплюють базові навички, уміння і якості, властиві керівникам, що мають високі показники. Виявилось, що для різних рівнів персоналу характерні наступні якості, що забезпечують продуктивність виробництва: для вищих керівників — розвинуте концептуальне мислення; для середніх — уміння забезпечити відповідну мотивацію виконавців і психологічний клімат; для нижчих — діяльне знання технічних аспектів виконуваних задач.

Ефективний керівник повинний володіти певними навичками, уміннями і здібностями, серед яких наступні:

1) особисті якості: розважливості, логічності, послідовності, системності; чесності, доброзичливості, порядності, правдивості; обов'язковості, відповідальності; творчості, ініціативності; розкутості, доступності; комунікабельності; професіоналізму, інтелекту; культура поведінки, спілкування, фізична витривалість; витримка, стійка життєва позиція; методологічна зрілість; збалансоване життя;

2) уміння керувати собою і своїм часом: працювати зібрано, швидко, якісно; здійснювати розподіл сил, часу й засобів; керувати емоціями, здоров'ям, енергетикою; долати неприємності, знімати стреси; визначати цінності, можливості; виражати себе, слухати інших; визначати особисті цілі, мету організації; визначати життєву позицію; формувати спосіб життя;

3) здатність вирішувати проблеми: усвідомити себе і ситуацію, провести її діагностику; визначити протиріччя, їхні причини; побачити і сформулювати проблему, проникнути в її суть; віднайти науковий інструмент рішення проблем; моделювати рішення, координувати структури;

визначити умови реалізації рішень; прийняти й організувати роботу з упровадження рішень у життя; створити систему зворотнього зв'язку і координації процесів реалізації рішень;

4) навички з'ясувати причини невдач: прагнення збагатитися, використовуючи службове становище; створення власної персони, турбота про себе, а не про підлеглих; самоізоляція, відсутність гласності про свою роботу; прагнення завоювати положення - ім'я, кабінет, машину; приховання почуттів: радості, гніву, страху, горя; не обов'язковість із приводу обіцянок; прагнення вивести колектив у число передових на шкоду справі;

5) уміння навчати: бути наставником; створити систему навчання; ввести критерії оцінки знань; стимулювати знання підлеглих; поширювати передовий досвід; впроваджувати інновації в роботі; виділяти час на навчання; планувати кар'єру співробітників;

6) уміння: раціонально й системно працювати; володіти техніками "мозкового штурму"; прийняття й реалізації рішень; способами вирішення конфліктів; концентруватися на роботі; говорити й слухати інших; вести дискусію, наради, переговори; контролювати, вимірювати, аналізувати, оцінювати, мотивувати працю інших;

7) здібності: активність, наполегливість, вимогливість, переконливість; обізнаність у справах, виробництві, маркетингу, управлінні; оригінальність, ініціативність, працездатність, висока самоорганізованість.

Прояву і розвитку творчих здібностей кожної особистості сприяють об'єктивні умови. Для досягнення високих і якісних результатів трудової діяльності перед нашим суспільством ставиться задача цілеспрямованого формування особистості, здатної до свідомої творчої участі в преобразуючій діяльності суспільства. Ця задача реалізується системою цілеспрямованого виховання, впливу на конкретні особистості, використання індивідуального підходу.

За результатами нашого дослідження було визначено, що у студентів переважає невисокий рівень креативності, не кожен студент може виявити свій творчий потенціал, правильно прореагувати у ситуації, що створилася, використати творчо свої знання. В цілому, результати констатувального етапу дослідження виявили недостатній рівень розвитку креативного потенціалу у майбутніх менеджерів організації та довели необхідність розробки спеціальної психологічної програми для його формування та розвитку.

Ми з'ясували, що отримані показники творчого потенціалу та особистісних якостей майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію. Можна зробити висновок, що креативний потенціал менеджера виявляється у здатності особистості ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності, підходити до вирішення конкретної справи нестандартно, самостійно, оптимально.

Висновки:

1. З'ясовано що, креативність виявляється у швидкості, точності, гнучкості, оригінальності мислення, багатій уяві, схильності до високих естетичних цінностей, ступеня деталізації проблеми, прояву наполегливості, цілеспрямованості, рішучості, працелюбності, систематичності в роботі, сміливому прийняттю рішень.

Поглиблено уявлення про психологічні засади прояву креативності у майбутніх менеджерів, до яких відносяться: загальна динамічність психічних процесів; домінування пізнавальних інтересів; допитливість, потяг до створення нового, нахили до пошуку й розв'язання проблем; створення асоціативних масивів, швидке засвоєння нової інформації; нахили до постійних порівнянь, співставлень, відбору; творча спрямованість на пошуки аналогій, комбінування, реконструювання; нахили до зміни варіантів, економність у рішеннях, використанні часу, засобів та ін.; виявлення інтуїції; здібності до вироблення власних стратегій та тактик при розв'язанні різних проблем, завдань, пошуках виходу із складних, нестандартних, екстремальних ситуацій.

2. Взаємозв'язок усіх компонентів творчого процесу при оптимальних умовах організації та управління закономірно забезпечує продуктивно-утворюючий результат навчання й самовиховання, що сприяє реалізації творчого потенціалу та самоактуалізації творчої індивідуальності особистості.

Виявлено протиріччя між сучасними вимогами до кваліфікації молодих спеціалістів та фактичним рівнем їх підготовки; між постійним зростанням обсягу знань і низьким творчим рівнем студентів. У досліджуваних виявлено різний рівень інтелекту: різну швидкість мислення, наполегливості, самоконтролю. Рівень розвитку інтелектуально-творчого потенціалу молоді знаходиться на нижній межі середньостатистичної норми.

3. Креативний потенціал менеджера виявляється у здатності особистості ставити і вирішувати нові завдання у сфері своєї діяльності, підходити до вирішення конкретної справи нестандартно, самостійно, оптимально.

4. З'ясовано, що високі показники креативного потенціалу та особистісних якостей майбутніх менеджерів впливають на ефективність управлінської діяльності, на самореалізацію. Емпіричне дослідження виявило, що психологічними чинниками, які впливають на оптимізацію підготовки студентів до управлінської діяльності, є наступні: індивідуальні властивості особистості, комунікативні характеристики групи, особливості організації навчального процесу у вищому навчальному закладі та ін.

5. В процесі роботи виявлено необхідність використання передових освітніх технологій і методик підготовки майбутніх фахівців. Розроблено систему психологічних засобів та рекомендацій для цілеспрямованого формування креативності.

Література

1. Бандурка А.М. Психология управления. / А.М.Бандурка, Бочарова С.П., Землянская Е.В. – «Фортуна-пресс» - «Реноме», Харьков – Симферополь, 2003. – 338 с.
2. Карамушка Л.М. Психология освітнього менеджменту / Л.М.Карамушка – К.: Либідь, 2004. – 424 с.
3. Коломінський Н.Л. Психология менеджменту в освіті (Соціально-психологічний аспект). / Н.Л. Коломінський – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
4. Лукичева Л.И. Управление персоналом: Учебное пособие. / Л.И.Лукичева – М.: Омега-Л, 2004. -264 с.

Відомості про авторів:

Харцій Олена Миколаївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології Харківської державної академії культури;

Перевозна Тетяна Олексіївна – кандидат психологічних наук, доцент кафедри соціальної психології Харківської державної академії культури.

Статтю подано до друку 14.04.2015.

УДК 159.9.072.7 : 372.3 (043.5)

© Н. Ю. Цибуляк, 2015 р.

Н. Ю. Цибуляк (м. Бердянськ)

ОПТИМІЗАЦІЯ РОЗВИТКУ СПОСТЕРЕЖЛИВОСТІ МАЙБУТНІХ ВИХОВАТЕЛІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У роботі розкрито суть і значення спостережливості як професійно важливої якості майбутніх вихователів дошкільних освітніх установ. Визначено та обґрунтовано компоненти, критерії та показники розвитку досліджуваної якості. Визначено психолого-педагогічні умови розвитку спостережливості як професійно важливої якості майбутніх вихователів. Проаналізовано результати апробації психолого-педагогічної програми оптимізації розвитку спостережливості майбутніх вихователів, яка являє собою цілісну систему роботи зі студентами та викладачами. Її структурну та змістовну цілісність забезпечував комплекс