

### РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ І ЗАСОБИ СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТЬОГО ПЕДАГОГА У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

© 2008

Берека В.Є.

#### ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ НА НАВЧАННЯ ДО МАГІСТРАТУРИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Проблема професії, професіонала, професіоналізму вже тривалий час є однією з найбільш актуальних у наукових колах. Вона хвилює соціологів і психологів, медиків і педагогів, економістів і політиків. І не випадково, тому що мова йде про якісний рівень, можливості облаштування людини в сфері її життєдіяльності, вирішення проблем майбутнього. В наш час, в умовах науково-технічної революції, питання підвищення ефективності роботи фахівців будь-якого профілю набуває чималого значення. Провідна мета підготовки професіонала полягає не в передачі суб'єктові конкретних знань, умінь і навичок узагалі, а в озброєнні його науковими знаннями як передумовою оволодіння способами трудової діяльності. Не є виключенням і управлінська діяльність.

Актуальним залишається питання, яке було підняте Л.С.Виготським: кого ми хочемо бачити біля керма школи – відчайдушного мандрівника, що керується поривами серця, чи професійного капітана, що створює і реалізує проект, ретельно вивчає позиції, підбирає команду, перевіряє судно? Парадокс, однак, полягає у тім, що, незважаючи на складну природу педагогічної діяльності, в порівнянні зі всіма іншими, в управлінні школою, освітою ми не користуємося поняттями сучасного менеджменту. Більшість ще зараз знаходиться в полоні уявлень, якими оперували і сто років тому [2].

Щоправда в останні роки система підготовки майбутніх менеджерів освіти здійснюється в магістратурах вищих навчальних закладів IV рівня акредитації, яка традиційно спрямовується на оволодіння знаннями, навичками та вміннями фахівців за майбутньою діяльністю.

Входження у професію вимагає від людини не тільки настійних зусиль з оволодіння засобами професійної діяльності, а й значної перебудови як самосвідомості, так і всієї свідомості в цілому.

Тож необхідна своєчасна корекція, а то й пропедевтика професійних уявлень (вимог, цілей і цінностей професійної діяльності), а також оцінка власних можливостей і врахування відповідності трудової діяльності особистим інтересам [1].

#### **Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...**

Проблема професійного відбору знаходить своє відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Цьому напрямку – психології праці, присвячені роботи таких науковців, як Л.М.Ахмедзянова, В.О.Бодров, І.А.Дмитрієва, В.І.Дутов, А.О.Крилов, Я.В.Крушельницька, І.Ф.Ломов, М.В.Макаренко, В.Л.Марищук, А.І.Нафтульєв, І.М.Ілатонов, В.А.Пухов, В.О.Сухомлинський, Ю.Л.Трофімов, В.Д.Шадріков та ін.; в педагогіці – роботи Є.С.Березняка, Т.М.Десятова, І.А.Зязюна та ін.

Дані матеріали відображають власні погляди авторів на теоретичні та методичні основи психолого-фізіологічного відбору для навчання в магістратурі. Вони є першим кроком до підготовки єдиних загальноприйнятих рекомендацій з цього важливого питання, адже практика проведення вступних компаній останніх років свідчить про відсутність єдиної системи психолого-педагогічного відбору абітурієнтів, а також досліджень, спрямованих на вивчення професійної придатності майбутніх управлінців. Результат експерименту психолого-педагогічного тестування в деяких магістратурах не отримав широкого розголосу, і на сьогоднішній день ми не маємо чітких методологічних рекомендацій проведення цього відбору.

**Формулювання цілей статті...** Мета статті – розкрити зміст психолого-педагогічного тестування абітурієнтів для навчання в магістратурі, які проявляють професійне покликання, придатність та схильність до управлінської діяльності, мають особистісні якості, задатки та здібності, необхідні для роботи в якості менеджера освіти.

**Виклад основного матеріалу дослідження...** Важливим як для нашого дослідження є визначення змісту понять "професійна придатність", "професійне покликання", "професійна готовність".

*Професійна придатність* – це наявність у людини сукупності морфофізіологічних та психологічних особливостей, без яких неможливо успішно виконувати професійні функції.

*Професійне покликання* – життєве призначення і спрямування людини, що є найпотужнішим чинником усвідомленого вибору професії її фаховій діяльності, доцільності, осмисленості й перспективності.

*Професійна готовність* – наявність у людини передбачуваних професіограмою відповідної спеціальності знань, умінь і навичок, особистісних і професійних якостей [3].

Система відбору на спеціальність "Управління навчальним закладом" може і повинна базуватися на принципах організації професійного відбору.

Процес професійного відбору – визначення придатності спеціаліста для навчання чи професійної діяльності – в загальному вигляді достатньо стандартизований. У повному чи редукованому об'ємі відбір повинен проводитись практично у всіх напрямках підготовки майбутніх спеціалістів.

Психолого-педагогічний відбір є комплексною проблемою, що базується на концептуальних знаннях теорії основних властивостей нервової системи, теорії здібностей, знаннях адаптаційних можливостей організму людини, структури особистості, тощо. Він допомагає забезпечити оптимальні умови професійної діяльності, ергономічні вимоги до неї, визначити рівень підготовки особистості до майбутньої професії, підібрати засоби раціональної адаптації до процесу навчання.

Обґрунтуванням необхідності здійснення психолого-педагогічний відбору абітурієнтів є прогнозування професійної придатності до навчання в оволодінні спеціальністю менеджера освіти.

Після обґрунтування мети та завдань відбору виокремлюють професійні вимоги до абітурієнтів. Для цього проводяться обстеження та оцінка умов майбутньої управлінської діяльності, аналіз трудового процесу. Необхідна для цього інформація може бути отримана як в звичних, так і за допомогою моделювання професійної діяльності в лабораторних умовах. Потім доцільно провести експериментальну перевірку надійності, прогностичної валідності методик психологічного і психофізіологічного обстеження та визначити критерії оцінки рівнів професійно важливих властивостей особистості. За відібраними психофізіологічними методиками і тестами проводять обстеження контингенту кандидатів. Після чого визначають зв'язок між успішністю навчання (практичною діяльністю) та результатами оцінки кандидатів за кожною методикою, а також результатами оцінки за комплексним показником. Для вибору найбільш прийнятних методик та виключення малоінформативних застосовують кореляційний і факторний аналізи. Результатом такої роботи повинно бути обґрунтування необхідного та достатнього набору методик психологічного та психофізіологічного обстеження, за допомогою яких можна з відповідною імовірністю прогнозувати професійну придатність.

Визначення методичного арсеналу, призначеного для обстеження кандидатів на спеціальність пов'язану з управлінням, є базою для розробки і обґрунтування організаційно-методичної форми проведення професійного відбору спеціалістів управлінського напрямку.

З метою забезпечення високої валідності методик, які включені в систему психологічного і психофізіологічного профвідбору, В.О.Бодров рекомендує дотримуватись відповідних правил (вимог):

1. Наукова обґрунтованість запропонованих методик. Вибір їх повинен базуватись на глибокому аналізі професіограм спеціальності з урахуванням вимог до наявних психофізіологічних властивостей і особистісних якостей та чіткого спрямування методик на вимір професійно важливих властивостей людини, тобто саме тих, які вимагає даний вид діяльності.
2. Об'єктивність і стандартизованість. Психологічні і психофізіологічні методики, які застосовуються, повинні об'єктивно оцінювати особу та забезпечувати можливість відтворення результатів різними експериментаторами. Під об'єктивністю слід розуміти також незалежність одержуваних результатів від свідомого прагнення експериментатора вплинути на них у напрямку, що його цікавить. Для забезпечення об'єктивності таких методик застосовують шкали брехні, симуляції і дисимуляції.
3. Диференційованість (унікальність) методики. Це правило вимагає того, щоб кожна методика виявляла саме ті функції, властивості чи їх сукупність, на яку вона направлена. Реалізація даної вимоги в ряді випадків зустрічає значні ускладнення в зв'язку з тим, що багато із методик психологічних і психофізіологічних обстежень, будучи орієнтованими на оцінку однієї властивості, характеризують і інші. В таких випадках уявляється перспективним розробка методик, орієнтованих на вимірювання мимовільних параметрів.
4. Якщо за допомогою застосованих методик виявляються здобуті навички та уміння, вони використовуються для здійснення освітнього відбору.
5. Психологічні і психофізіологічні методики повинні бути нормалізовані на репрезентативній вибірці.
6. Методика повинна бути однорідною за змістом, мати внутрішню узгодженість. Якщо тест реалізовано на бланку, то матеріал повинен бути розміщений на ньому рівномірно, з однаковим ступенем імовірності пред'явлення та у випадковому порядку. Варіанти методики повинні бути рівноцінними за всіма основними параметрами.

Доцільність методик психофізіологічних і особистісних обстежень полягає в тому, щоб їх застосування не вимагало надзвичайно довгої чи особливо спеціальної підготовки обстежуваних; щоб методики були економічними з точки зору вартості апаратури та матеріалів, проведення обстежень та обробці їх результатів, а також у відношенні часу, відведеного на проведення самого обстеження та розшифровки отриманих експериментальних даних.

Практичність методик полягає також і в тому, щоб вони забезпечували цифрову та графічну індикацію, і фіксацію результатів психолого-педагогічного тестування, можливість проведення не лише індивідуального, але і групового обстеження.

Характерною особливістю останніх років є посилення уваги до обробки автоматизованих технічних систем, призначених для професійної психодіагностики на базі електронно-обчислювальної техніки. Привабливість таких систем полягає в швидкості та точності оброблення результатів, можливості накопичення даних та утворення їх банку.

Комп'ютеризація психофізіологічного та особистісного обстеження в значній мірі сприяє можливості удосконалення всієї системи професійного відбору, накладаючи відбиток не лише на технічне забезпечення цього трудомісткого і не завжди простого заходу, але і на всю методологію професійної психодіагностики.

З практичної точки зору проблема психолого-педагогічного відбору абітурієнтів зводиться до двох основних аспектів:

- визначення відповідності психолого-педагогічних якостей особистості абітурієнта вимогам спеціальності управління;
- оцінка рівня розвитку здібностей особистості, визначення професійної придатності до навчання і прогнозування ефективної подальшої професійної діяльності.

На нашу думку, професійний відбір являє собою комплекс взаємопов'язаних заходів, спрямованих на зменшення числа "випадкових" магістрантів, професійний рівень яких тільки дискредитує високе звання управління. Тому для правильного вибору управлінської діяльності майбутньому магістранту доводиться:

- проаналізувати свої ресурси (інтереси, здібності, особливості особи);
- дізнатися і прийняти вимоги професії менеджера освіти;
- усвідомити потенційні невідповідності власних особливостей, особливостей професії менеджера освіти і оцінити можливість або неможливість корекції цих невідповідностей.

Професія менеджера освіти відноситься до тих професій, які зберігають свої головні ознаки і супроводжують людство впродовж тривалого часу. Тому так важливо правильно описати професію, виділити в ній найбільш суттєві особливості, які можуть показати людині, яка обирає вид діяльності, чи підходить дана професія для неї, чи ні.

При виборі професії важливо звернутися до професіограми.

Професіограма складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і включає загальну характеристику професії і вимоги, які професія пред'являє до людини.

Не менш важливим є виявлення особистісних якостей, що перешкоджають ефективній професійній діяльності, а особливо у професій, пов'язаних з управлінською діяльністю. Це:

- неорганізованість;
- психічна і емоційна неврівноваженість;
- агресивність;
- ригідність мислення;
- егоїстичність;
- відсутність організаторських здібностей і ін.

Професійна управлінська діяльність має єдину психологічну структуру, але різний зміст структурних складових. Визначення підструктур і професійно важливих якостей майбутніх менеджерів освіти зумовлює типологію дій відповідно до систем взаємодії людини та об'єкта освітнього простору.

У сучасній психології розроблена низка концепцій діяльності, методологічних підходів до її вивчення, які відображені в працях загальнотеоретичного характеру Б.Г.Ананьєва, О.М.Леонтьєва, К.К.Платонова, С.Л.Рубінштейна, Б.М.Теплова, В.Д.Шарикова та ін. Питання психофізіологічної сутності трудової діяльності знайшли своє відображення в працях П.К.Анохіна, І.П.Павлова, І.М.Сєченова, А.А.Ухтомського та ін.

Категорія "діяльність" знайшла своє відображення у філософії, психології, педагогіці, економіці та інших науках. У Психологічному словнику діяльність визначається як "активна взаємодія з навколишньою дійсністю, в ході якої жива істота виступає як суб'єкт, що цілеспрямовано впливає на об'єкт і задовольняє таким чином свої потреби". Структурними складовими діяльності виступають: мета, мотив, зміст, способи, умови, результат.

Основним видом діяльності людини, яка відіграє вирішальну роль у розвитку її фізичних та духовних якостей, є праця. З нею пов'язані інші види людської діяльності (ігрова, навчальна, пізнавальна і т. ін.). Трудова діяльність людини спрямована на створення матеріальних та духовних цінностей, у чому і проявляється суспільний характер праці. Трудовий процес нерідко пов'язаний з напруженням фізичних та психічних якостей людини, тому особливості професійної діяльності висувають різні вимоги до них. Психологічне вивчення професійної діяльності спрямоване на вивчення вимог, що ставляться даною діяльністю (професією) до психічних якостей, які необхідні для успішного здобуття конкретної спеціальності в найкоротші терміни і подальшої ефективної праці.

Завдання психологічного аналізу професійної діяльності майбутнього менеджера освіти полягають у тому, щоб визначити, як у процесі діяльності відбувається суб'єктивне відображення дійсності, якими є механізми

психічної регуляції та індивідуалізації діяльності та який вплив здійснює діяльність на розвиток психічних функцій, процесів, стану людини.

Кожна професійна діяльність має свою психологічну структуру. Психологічна структура діяльності управління-практика визначається метою його діяльності, способами її досягнення і психологічними актами, які виникають при цьому: переживаннями, які супроводжують діяльність, організацією уваги, співвідношенням сенсорних та моторних актів у рухах тощо.

Трудова діяльність управління виступає в єдності трьох аспектів: предметно-дійовому, фізіологічному і психолого-педагогічному. У психологічних дослідженнях провідну роль відіграє вивчення останнього аспекту, який визначається як здійснення свідомої мети, прояви волі, уваги, інтелектуальних здібностей, ерудиції, вихованості менеджера освіти тощо.

Центральними в психологічній теорії діяльності більшість дослідників визначають мотив та цілі діяльності. У ролі мотиву трудової діяльності виступають внутрішні причини, які спонукають людину до управлінської діяльності. Як такі причини можуть виступати потреби, світогляд, переконання, ідеали й інтереси особистості, соціальні ролі та установки.

В багатьох дослідженнях під час вивчення професійної діяльності використовується системний підхід, тому що "людська діяльність, як і сама людина, належить до тих об'єктів наукового дослідження, які прийнято називати системними" [5]. Сутність системного підходу до дослідження об'єктивної реальності – це вивчення об'єктів пізнання як систем. Психічне явище також виступає як своєрідна система, що має свої специфічні закономірності. Системний підхід полягає у визначенні ступеня активності певних аналізаторів, протікання психічних процесів (перцептивних, мнемічних, інтелектуальних) і виявленні психологічної структури діяльності в цілому.

Психологічна структура діяльності управління проявляється як єдність психічних компонентів та їх всебічних зв'язків, які спонукають, програмують, коригують і реалізують діяльність. У ролі основних функціональних блоків діяльності виступають мотиви, цілі, програми, сприйняття інформації, прийняття рішень, підсистеми професійно важливих якостей.

Основним методом психологічного вивчення професійної управлінської діяльності є, як показав аналіз ряду наукових досліджень, професіографія під якою розуміють технологію вивчення вимог, які ставить професія до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних можливостей людини. Професіографія використовується з метою опрацювання інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих методичних посібників і практичних рекомендацій щодо забезпечення взаємо відповідності людини і професії, а також забезпечує постановку практичного завдання та організацію його розв'язання з метою оптимізації і підвищення ефективності професійної праці [6, с.276]. Психологічна професіографія – це комплекс методів і технічних засобів, за допомогою яких отримана та оброблена значуща, з точки зору психології, інформація про професію. До методів, окрім педагогічних та психологічних, відносяться медичні, фізіологічні, соціологічні та ін. [4].

Необхідною умовою вирішення завдань професійного відбору магістрантів за спеціальністю "Управління навчальним закладом" є визначення психологічного змісту й особливостей діяльності менеджера освіти. Саме на це спрямований професіографічний аналіз.

Сутність професіограми полягає в систематизованому описанні характеристик професії менеджера освіти, вимог до суб'єкта праці. На їх основі визначаються професійно важливі якості людини, які зумовлюють її професійну придатність. Ці дані містяться в психограмі, тобто в описі психологічних особливостей певної професійної діяльності та професійно важливих якостей особистості.

В дослідженнях сучасних учених, які найбільш широко представлені в психологічній теорії, специфіка складання професіограми для професійного психолого-педагогічного відбору полягає у виявленні: 1) сукупності стійких якостей, які мають вирішальне значення і диференціюють людей за ефективністю праці; 2) необхідних і бажаних якостей, які компенсуються або не компенсуються; 3) "небажаних" якостей для професії управління; 4) якостей, що не сумісні з управлінською діяльністю [там само].

Для досягнення ефективності діяльності управління, для формування необхідного індивідуального стилю діяльності існує декілька шляхів. Серед них – організація професійної та психологічної підготовки до діяльності менеджера освіти. Професійна підготовка майбутніх управлінців включає чотири основні складові: професійний відбір, навчання, подальше вдосконалення професійної майстерності з урахуванням психологічних особливостей особистості, а також формування трудових колективів для їх спільної діяльності.

Одним із найважливіших шляхів підвищення ефективності професійної діяльності управління є правильно організований і науково обґрунтований професійний психолого-педагогічний відбір. Ця проблема сформувалася на стикові філософії, психології, педагогіки, соціології, медицини, ергономіки та ін. Професійний відбір як проблема міждисциплінарного характеру може розглядатися з позицій системно-структурного підходу.

Наукові дослідження за даною проблематикою доводять, що початком вирішення питань професійного відбору є вивчення професійної діяльності управління та визначення вимог, що ставляться до людини цієї

діяльністю. Це дає змогу визначити критерії успішності професійної діяльності та відібрати необхідні тести для прогнозування її ефективності.

Вивчення закономірностей професійного відбору можливе лише на основі психологічної теорії діяльності.

Професійний відбір магістрантів на спеціальність "Управління навчальним закладом" має на меті визначення їх придатності до навчання й наступної професійної діяльності в системі "людина-людина", проводиться на основі оцінки різних педагогічних, психологічних та інших (медичних, соціальних) показників, отриманих у результаті обстеження, вивчення документів, співбесіди, спостереження за поведінкою, діагностування, конкурсних іспитів тощо і зумовлюється різницею в індивідуальному розвитку особистості (за станом здоров'я та фізичним розвитком, інтелектом, рівнем знань, умінь і навичок, психологічною спрямованістю особистості, психологічними та фізіологічними особливостями вищої нервової діяльності).

На думку дослідників цієї проблеми, в основі професійного відбору лежить особистісний підхід. Сутність його полягає в тому, що в процесі відбору повинне проводитися різнобічне вивчення якостей як системи ознак цілісної особистості: соціальних (патріотизм, моральне обличчя, колективізм, дисциплінованість тощо), психологічних (увага, емоції та почуття, пам'ять, мислення), фізіологічних (сила, рухливість, динамічність тощо), педагогічних (етичність, ерудованість, кмітливість, рівень знань, умінь та навичок тощо) [8].

У результаті професійного відбору для навчання управлінській діяльності повинні рекомендуватися, насамперед, особи, які мають високий рівень індивідуально-психологічних та педагогічних якостей, що необхідні в діяльності майбутнього менеджера освіти, та відсіюватися всі ті, хто має виявлені протипоказання до управлінської діяльності або такий низький рівень початкової підготовки, який не дозволяє сподіватися на успішність навчання у визначені терміни.

Для того, щоб людина під час роботи виявляла необхідні управлінські якості, потрібно відбирати для навчання осіб, що мають відповідні можливості. Всю проблему професійного відбору ми зводимо до двох завдань: 1) визначення сукупності вимог, які висуваються до властивостей особистості управлінською діяльністю; 2) визначення такої методики випробувань, яка б дозволила об'єктивно оцінити ці властивості та можливості їх подальшого розвитку.

Система відбору в загальному вигляді складається з чотирьох етапів:

- 1) аналіз професійної діяльності;
- 2) виокремлення тих характеристик властивостей структури особистості, які пов'язані з педагогічними, психологічними та фізіологічними особливостями нового процесу (визначення цілей і критеріїв відбору);
- 3) вибір методів відбору;
- 4) аналіз результатів відбору, коригування критеріїв і методів, психолого-педагогічний прогноз успішності навчання і подальшої діяльності [7].

Під час проведення психолого-педагогічного відбору, котрий є складовою частиною професійного відбору, доцільно прогнозувати можливості особистості щодо розвитку в неї окремих психічних та фізіологічних властивостей, під якими розуміється структура достатньо стійких, але змінних під впливом низки біологічних і соціальних чинників якостей, що визначає успішність навчання, вдосконалення знань, навичок і виконання певних трудових завдань.

Психолого-педагогічний відбір визначає ступінь розвитку сукупності тих індивідуальних здібностей і психологічних властивостей, якостей і можливостей організму людини, які відповідають вимогам управлінської діяльності в процесі оволодіння професійними знаннями, навичками й уміннями, визначають успішність навчання в певні терміни та ефективність подальшої діяльності в якості керівника.

Процес професійного відбору – визначення придатності абітурієнта для навчання управлінської діяльності – в загальному вигляді достатньо стандартизований. У повному або зредукованому об'ємі відбір повинен проводитися практично по всіх спеціальностях, особливо в тих, які пов'язані з педагогічною діяльністю.

Процес профвідбору складається з чотирьох основних етапів:

- профорієнтаційна робота;
- медичний відбір;
- психолого-педагогічний відбір;
- контроль знань.

На етапі вузівської профорієнтаційної роботи велике значення має особистості характеристики управлінця, його авторитет, професіоналізм, захопаність у власну професію. За період навчання у вищому навчальному закладі ми повинні викликати у студента інтерес до професії менеджера; ознайомити його зі специфікою роботи за даною професією, характером роботи та високою відповідальністю та престижем цієї професії.

Медичний контроль і контроль знань мають вже давно затверджений юридичний статус, тобто на підставі отриманих даних можливе офіційне ухвалення рішення, то проведення психолого-педагогічного відбору на сьогоднішній день юридично не закріплене.

Ми не вносимо яких-небудь пропозицій по методиці медичного відбору – це завдання медиків, і проводиться він спеціалізованими медичними установами. Але ми вправі вимагати змінити форму медичної картки (0-86У), в якій повинен бути присутній висновок медичних фахівців: може, чи не може особа навчатися у магістратурі, та відсутність у неї протипоказань для майбутньої професійної діяльності управлінця через якісь фізичні чи психічні вади.

Також ми не можемо рекомендувати рівень контролю знань – це прерогатива центрів зовнішнього тестування. А ось розроблений нами підхід до психолого-педагогічного відбору, що передбачає цілий ряд діагностичних психофізіологічних і психологічних методик, ми пропонуємо для практичного застосування з метою визначення когнітивної готовності абітурієнта до професійної діяльності педагога.

Отже, після розгляду рекомендацій вищого навчального закладу, відсутності протипоказань до навчання, результату зовнішнього тестування, проводиться співбесіда з абітурієнтом. Співбесіда включає такі компоненти:

- елемент презентації себе в професії управлінця за обраним фахом;
- комп'ютерне психологічне тестування на предмет виявлення професійно-орієнтованих особистісних якостей (афіліативність, сенситивність, експресивність, комунікативність, самоконтроль);
- виконання творчо-експресивного завдання управлінського спрямування;
- збір емпіричних даних (вивчення документів, опитування, спостереження) їх аналіз.

Саме за наслідками всіх чотирьох складових цього процесу можливе ухвалення найбільш коректного і об'єктивного рішення про зарахування абітурієнта до магістратури. Вважаємо за доцільне затвердити єдину форму карти професійного відбору на спеціальність “Управління навчальним закладом”, в якій були б враховані результати всіх чотирьох напрямків відбору.

Нижче до вашої уваги пропонуємо зведену схему, яка наочно демонструє відповідність (невідповідність) психолого-педагогічних здібностей особистості абітурієнта вимогам обраної ним професії (рис.1).

**Висновки...** Таким чином, особливості професійного відбору магістрантів, майбутніх менеджерів освіти, полягають у тому, що:

1. Психолого-педагогічний відбір є комплексною проблемою, яка базується на концептуальних знаннях, теорії основних властивостей нервової системи, теорії здібностей, знаннях адаптаційних можливостей організму людини, структури особистості, тощо. Він допомагає забезпечити оптимальні умови професійної діяльності, ергономічні вимоги до неї, визначити рівень підготовки особистості до майбутньої професії, підібрати засоби раціональної адаптації до процесу навчання.

2. Професійний відбір магістрантів, майбутніх менеджерів освіти, проводиться на основі оцінки різних педагогічних, психологічних та інших (медичних, соціальних) показників, отриманих у результаті обстеження, вивчення документів, співбесіди, спостереження за поведінкою, діагностування, конкурсних іспитів тощо і зумовлюється різницею в індивідуальному розвитку особистості (за станом здоров'я та фізичним розвитком, інтелектом, рівнем знань, умінь і навичок, психологічною спрямованістю особистості, психологічними та фізіологічними особливостями вищої нервової діяльності).

3. Психологічна структура діяльності управлінця проявляється як єдність психічних компонентів та їх всебічних зв'язків, які спонукають, програмують, коригують і реалізують діяльність. У ролі основних функціональних блоків діяльності виступають мотиви, цілі, програми, сприйняття інформації, прийняття рішень, підсистеми професійно важливих якостей.

Основним методом психологічного вивчення професійної управлінської діяльності є професіографія під якою розуміють технологію вивчення вимог, які ставить професія до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних можливостей людини.

З метою забезпечення високої валідності методик, які включені в систему психологічного і психофізіологічного профвідбору, рекомендується дотримання таких правил (вимог): наукова обґрунтованість запропонованих методик; об'єктивність і стандартизованість; диференційованість (унікальність) методики; психологічні і психофізіологічні методики повинні бути нормалізовані на репрезентативній вибірці; методика повинна бути однорідною за змістом, мати внутрішню узгодженість.

4. Професіограма складається на основі аналізу змісту професійної діяльності і включає загальну характеристику професії і вимоги, які професія пред'являє до людини. Сутність професіограми полягає в систематизованому описанні характеристик професії менеджера освіти, вимог до суб'єкта праці. На їх основі визначаються професійно важливі якості людини, які зумовлюють її професійну придатність. Ці дані містяться в психограмі, тобто в описі психологічних особливостей певної професійної діяльності та професійно важливих якостей особистості.

5. Специфіка складання професіограми для професійного психолого-педагогічного відбору полягає у виявленні: сукупності стійких якостей, які мають вирішальне значення і диференціюють людей за ефективністю праці; необхідних і бажаних якостей, які компенсуються або не компенсуються; “небажаних” якостей для професії управлінця та якостей, що не сумісні з управлінською діяльністю.

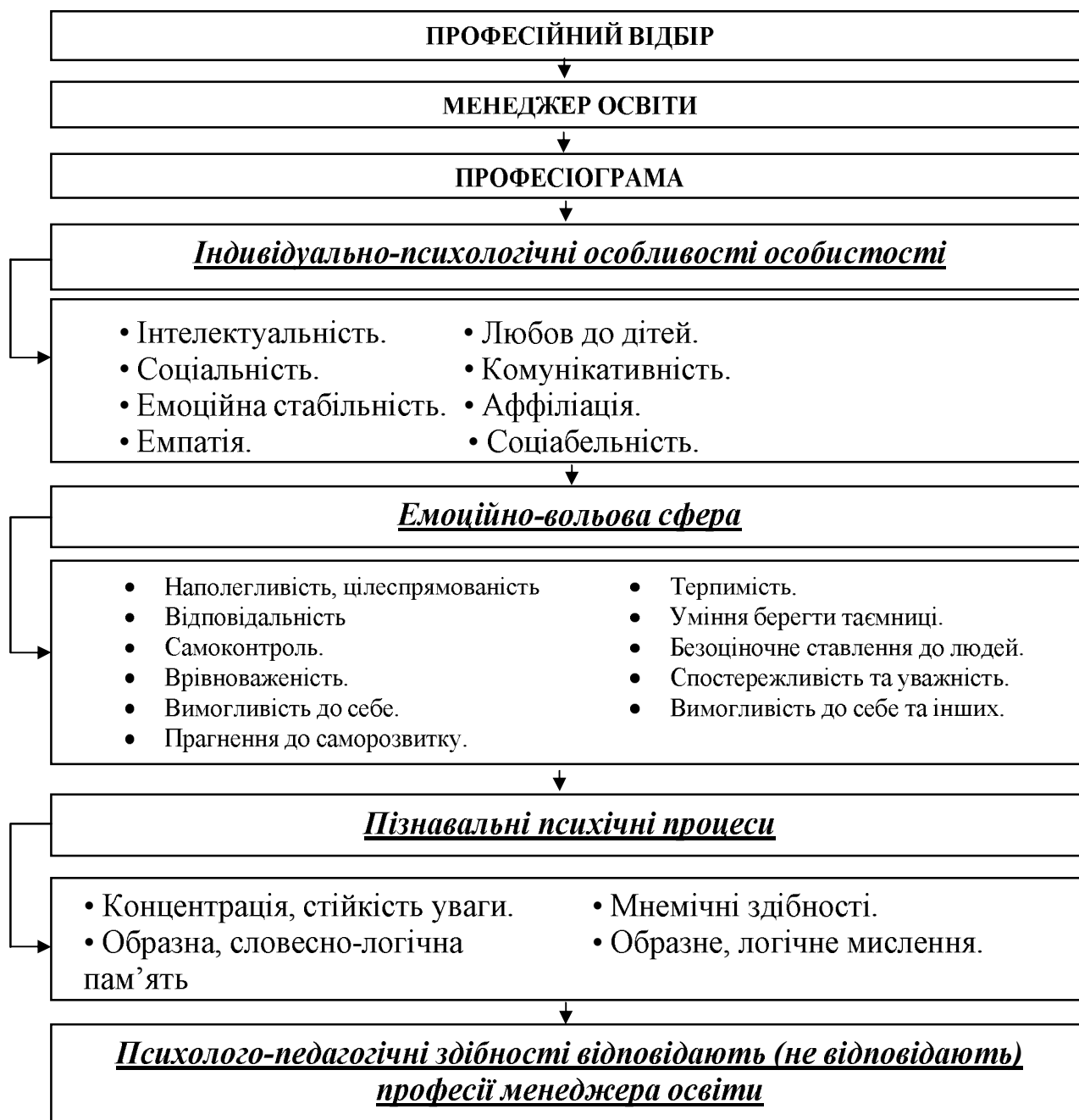


Рис. 1. Відповідність (невідповідність) психолого-педагогічних здібностей особистості абітурієнта вимогам професії менеджера освіти

6. Психологічна структура діяльності управлінця проявляється як єдність психічних компонентів та їх всебічних зв'язків, які спонукають, програмують, коригують і реалізують діяльність. У ролі основних функціональних блоків діяльності виступають мотиви, цілі, програми, сприйняття інформації, прийняття рішень, підсистеми професійно важливих якостей.

7. Основним методом психологічного вивчення професійної управлінської діяльності є професіографія під якою розуміють технологію вивчення вимог, які ставить професія до особистісних якостей, психологічних здібностей, психофізіологічних можливостей людини.

Література

1. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. – Кн.2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади: Навч.-метод. посібник. – К.: Либідь, 2003. – 344 с.
2. Выготский Л.С. Собр. соч./ Вопросы теории и истории психологии. – М.: Педагогика, 1972.
3. Готовність учня до профільного навчання / Упоряд. В.Рибалка: За заг. ред. С Максименка, О.Главник. – К.: Мікрос-СВС, 2003. – 112 с.
4. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – 2 вид., випр. та доп. – К.: Ельга, Ніка-центр, 2004. – 400 с.

5. Педагогічні технології: теорія і практика: Навчально-методичний посібник / За ред. проф. М.В.Гриньової. – Полтава: Держ. пед. ун-т ім. В.Г.Короленка, 2006. – 230 с.
6. Професійна освіта: Словник: Навч. посіб./ Уклад. С.У.Гончаренко та ін.; За ред. Н.Г.Ничкало. – К.: Вища шк., 2000. – 380 с.
7. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека. Модульный курс психологии. – К.: Миллениум, 2004. – 521с.
8. Технологія професійного відбору майбутніх педагогів / Укл. О.М.Коберник, М.В.Михайліченко, Д.І.Пащенко, Л.В.Ткачук. – К.: Міленіум, 2006. – 78 с.

*Анотація*

*У статті розглядається проблема професійного відбору магістрантів, майбутніх менеджерів освіти.*

*Аннотация*

*В статье рассматривается проблема профессионального отбора магистрантов, будущих менеджеров образования.*

Подано до редакції 23.01.2008.

© 2008

Бучківська В.В., Бучківська Г.В.

## ПОТЕНЦІАЛ МУЗЕЮ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ У ФОРМУВАННІ ТВОРЧОЇ ОСОБИСТОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ

**Постановка проблеми у загальному вигляді...** Сучасна українська педагогіка наполегливо шукає ефективних засобів впливу на навчання і виховання підростаючого покоління, формування особистості з активною життєвою позицією. Досвід українського народу сприймається сьогодні не лише як історична цінність, як універсальна система виховання, а й як інструмент вивчення, розуміння джерел багатьох проблем сучасного виховання молоді, як джерело створення сучасної ефективної системи соціального виховання, яка б відповідала актуальним потребам сьогодення.

Одним з найважливіших напрямків сучасної вітчизняної педагогічної науки і практики є розробка концептуальних підходів до мети і змісту навчання та виховання сучасної молоді людини, пошук нових ефективних шляхів їх різнобічного розвитку. Пробудити в юних душах почуття людяності, милосердя, доброчесності і працелюбства можна, лише спираючись на споконвічну мудрість і трудові традиції нашого народу, на підвалини етнопедагогіки, традиційну культуру предків, що зберегли національний характер і мораль.

Зміст етнохудожнього виховання має спрямовуватися на узгодження системи цінностей суспільства, етнокультури, комплексу функцій народного мистецтва у формуванні духовного світу особистості з можливостями їх сприймання та збагачення кожною особистістю в процесі творчого пошуку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...** Сучасна педагогічна наука володіє необхідними концепціями для постановки і розв'язання питань, пов'язаних із забезпеченням гуманізації процесу виховання, враховуючи кращі надбання минулого. Їх сутність розкрита й описана в дослідженнях І.Беха, І.Ганусенко, І.Зязюна, П.Кононенка, Н.Лисенко, Л.Масол, Н.Ничкало, О.Рудницької та ін. Поряд з цим гуманізація процесу виховання містить широке коло проблем, розв'язання яких вимагає значних зусиль як вчених, так і практиків.

**Формулювання цілей статті...** Метою даної публікації є висвітлення проблеми потенціалу музею декоративно-ужиткового мистецтва навчального закладу у формуванні творчої особистості майбутнього педагога.

**Виклад основного матеріалу дослідження...** Як зазначено в Державній національній програмі естетичного виховання нова соціальна ситуація та реальність породжують і нову культурну реальність, провідними рисами, якої є переоцінка системи цінностей і їх нова ієрархія, створення нових відносин між основними учасниками художнього життя, зміна критеріїв оцінки естетичних і художніх цінностей і творів мистецтва, розширення меж естетичних і художніх потреб та можливостей їх задоволення, входження народно-національного елемента в спосіб життя і духовність, поява нових відносин та форм організації художнього життя, формування нового естетичного досвіду [1, с.6-7].

Аналіз змісту шкільних програм і підручників, вивчення науково-педагогічних (І.Ганусенко, Л.Масол, О.Рудницька), методичних і публіцистичних джерел, власний досвід викладацької роботи доводять, що вирішальним аспектом етнохудожнього виховання сучасної молоді людини повинно стати залучення їх до занять народними ремеслами і декоративно-прикладним мистецтвом.

Комунікативна функція народного мистецтва дозволяє вписати його в динаміку культури, програмуючи процеси соціалізації особистості. Тому сенс соціокультурної діяльності полягає не просто в залученні молоді, до поширення і пропаганди народного мистецтва, діяльності з виявлення, збирання і зберігання художніх цінностей, а в тому, щоб викликати в них ініціативу, творчість, екологічне ставлення до художньої спадщини, осмислення своєї відповідальності перед майбутнім за збереження художніх цінностей минулого і сьогодення, формування