

Lisak V. M. Educational conception of family in life and творчести of Hanna Barvinok

Psychological and pedagogical visions on family and family education in epic and epistolary legacy of Hanna Barvinok as a worthy heir to Panko Kulish are highlighted. Priorities of spiritual values of family education in the formation process of integral personality as a nationally conscious citizen of Ukrainian society are indicated. Family traditions and educational values of Bilozerkzych, which are important continuance of famous Kulishevych are explored. Native Ukrainian family effectively educating children develops their high moral spirit and Christian values. Small prose of Hanna Barvinok raised to a higher level the child's personality as a future Ukrainian citizen and a Christian. According to Alexander Kulish true Ukrainian father is a moral ideal for children who are learning from him, imitate noble actions and perceive spiritual and Christian values. The writer also describes positive willed Ukrainian women as goddesses who can fight against cruelty and violence not only in their own house, but in a conscious democratic society. Personality of Hanna Barvinok as an Ukrainian woman, her best images of mothers, Christians, associates represents psychology of frank, sincere, just a person, that tries to change public stereotypes. Therefore design of woman characters that are able to bring up children, reason adequately, and resist consequently to cruelty and violence is up to a point payment in modern feminism discourse. Hanna Barvinok did not belong to any woman organization, she did not hear the confession of frank feminism ideas, but supported the European understanding of morally-spiritual values of domestic education.

Key words: *Ukrainian family, national and patriotic consciousness, concept of family education, spiritual and religious values.*

Стаття надійшла 28 травня 2014 року

УДК 159.33.32

С. С. Макаренко

**ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ
ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОГО
САМОВИЗНАЧЕННЯ
МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА**

Розглянуто питання формування професійно-управлінського самовизначення керівника у науковому середовищі. Здійснено аналіз основних напрямів дослідження та розкрито специфіку формування професійно-управлінського самовизначення особистості майбутнього керівника. Визначено ставлення студента до професії у прийнятті себе як фахівця-управліня в період навчання у вищому закладі освіти.

Ключові слова: *керівник, професійне самовизначення, професійно-управлінське самовизначення, психологічна готовність.*

Постановка проблеми. Психолого-управлінська тематика набула останнім часом надзвичайної актуальності і вимагає застосування міждисциплінарного підходу до всієї проблематики управління. Ідейний простір сучасного менеджменту формується за певними принципами управлінської парадигми, де людина постає як суб'єкт господарювання. У пошуках важелів більш ефективного розвитку управлінська система потребує і економічного, і психологічного аналізу.

Актуальність статті пов'язана, по-перше, зростанням значущості формування теорії і практики професіоналізації освіти майбутнього керівника, по-друге, – визначенням переваг особистісного розвитку перед вузькопрофесійним. Професійне самовизначення є важливим моментом становлення особистості майбутнього керівника.

Стан дослідження. Питання розвитку професійно-управлінського самовизначення керівника частково вивчені в соціології (В. В. Чепак) та достатньо глибоко досліджені в теорії освітнього менеджменту (Л. І. Даниленко, Г. І. Маслов, В. І. Олійник) і психології (С. Д. Максименко). Наукові пошуки у психології здійснені на основі системно-структурного (Л. М. Карамушка), особистісно-діяльнісного (М. І. Баймурков, Н. Л. Коломінський, Я. Ф. Шкурко), рефлексивно-акмеологічного (Є. П. Варламова, Л. Е. Орбан-Лембрик, І. М. Еменов, С. Ю. Степанов), типологічного (Т. В. Панчук), гуманістичного (О. І. Бондарчук, Т. І. Шамова) підходів і у єдності доволі цілісно відтворюють процес професіоналізації керівника освіти. Становлення особистості керівника та професійно-управлінське самовизначення досліджувалось ученими у таких контекстах, як педагогічне управління (М. Р. Бітянова, С. Д. Максименко, В. О. Сластьонін, Т. Д. Щербан); підготовка керівника у ВНЗ (О. Г. Романовський, Л. М. Шипіліна); психологічна підтримка управлінського резерву в організаціях (Є. Г. Молл, Л. Г. Почебут, А. В. Філіппов, В. А. Чикер).

Мета статті – розкрити психологічні особливості професійно-управлінського самовизначення майбутнього керівника у науковому середовищі.

Виклад основних положень. Досягнення системного рівня психологічної готовності до професійно-управлінського самовизначення, як утворення в структурі особистості майбутнього фахівця, стає можливим унаслідок реалізації таких психолого-педагогічних умов як а) особистісна орієнтованість і контекстуальність розвиваючих впливів; б) проблемність і рефлексивна спрямованість завдань; в) активізація взаємодії та співтворчості всіх учасників в процесі підготовки; г) індивідуалізація розвивальних впливів і комплексність використуваних засобів та прийомів [2].

Професійне становлення керівника як багатоаспектний феномен не отримав у сучасній психології єдине концептуальне осмислення.

Питання професійно-управлінського самовизначення керівника набуває дедалі більшої актуальності у науковому середовищі. Є чимало поглядів, що взаємодоповнюють і суперечать один одному.

Напрямок психології управлінської діяльності поєднує дослідження, що ґрунтуються на теорії діяльності. На основі цього теоретичного підходу професійне становлення керівника досліджували І. П. Волков, Є. С. Жаріков, О. В. Карпов, Є. С. Кузьмін, В. Ф. Рубахін, Ю. О. Тихомиров, О. В. Філіппов та ін. Професіоналізація керівника в цьому напрямі розуміється як процес присвоєння нормативно схваленого способу діяльності, у якому опредмечений досвід попередників. Простір самовизначення професіонала-керівника обмежується переважно системою функцій та завдань виконуваної діяльності. Самовизначення в межах даного напрямку розглядається як процес, що спрямований на зміну особистості відповідно до вимог діяльності, і лише винятково предметом вивчення стає особистість в її здатності осмислювати та перетворювати свою професійну діяльність.

Самовизначення в межах такого напрямку переважно розглядається як раціональний акт, що пов'язується з початковим етапом кар'єри, відсутній генетичний погляд на взаємозв'язок особистості та управлінської професії [3].

У межах особистісно розвивального напрямку поєднується група підходів, де професійне становлення керівника розглядається як аспект розвитку особистості. Системно-структурний підхід у поєднанні з генетичним надає змогу розглянути цілісно та в розвитку всі елементи структури особистості керівника (Л. М. Карамушка). Особливості структурної організації мотиваційних диспозицій (мотивів влади, досягнення, афіліації, допомоги) та її вплив на професійну поведінку керівника вивчається на основі мотиваційного підходу (Х. Хекхаузен). Типологічний підхід забезпечує наближення досліджень до особистості реального професіонала-управлінця та її розвитку у варіативності, індивідуалізованості (О. І. Кітов, Т. В. Панчук). Дослідження, які ґрунтуються на гуманістичному підході, розглядають професіоналізацію керівника з погляду потреб і цінностей управлінця, акцентують його здатність до саморозвитку й самовдосконалення.

У процесі аналізу основних напрямів дослідження професійного становлення керівника робимо висновок, що відповідно до загальних тенденцій відбувається зміна дослідницьких інтересів щодо професіоналізації керівника освіти, яка виявляється в зростанні уваги до творчої, ініціативної природи професіонала, його ціннісно-сміслової сфери

та самосвідомості (О. І. Бондарчук, Є. П. Варламова, Л. М. Карамушка, Н. Л. Коломінський, Л. Е. Орбан-Лембрик, І. М. Семенов, С. Ю. Степанов, Т. В. Панчук, Т. І. Шамова). Попри те, питання професійно-управлінського самовизначення, як суттєвої лінії становлення особистості керівника освіти, що забезпечує можливість виходу на рівень самодетермінації професійної поведінки, у психології не розглядалося.

Професійно-управлінське самовизначення трактується нами як процес визначення індивідом себе щодо напрацьованих у суспільстві критеріїв управлінського професіоналізму й розглядається як важлива умова становлення суб'єкта управлінської діяльності. У професійно-управлінському самовизначенні людина поєднує узагальнені уявлення про управлінську діяльність, про себе, сенс професії. Динаміка професійно-управлінського самовизначення полягає у зміні ставлення до себе як суб'єкта управлінської діяльності та в зміні особистісних критеріїв ставлення. Упродовж професійного життя особистості відбувається поглиблення, уточнення професійно-управлінського самовизначення. Це виражається в тому, що розширюється образ професіонала-керівника, під час самоаналізу коректується прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до управлінської професії та до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму та ідентифікація з ними [7].

Отже, професійно-управлінське самовизначення відображає довільний, свідомий, вибірковий, цілеспрямований особистісний підхід індивіда до управлінської діяльності на всіх етапах його професійного становлення. Основним кроком професійно-управлінського самовизначення є формування професійно-управлінської спрямованості особистості, що завершується вибором управлінської діяльності. Під час навчання в університеті професійно-управлінська спрямованість (індивідуальна система ставлень до управління) та наміри управлінського зростання лише формуються, і тому доцільно говорити лише про готовність до професійно-управлінського самовизначення студентів [6].

На підставі аналізу основних підходів до вивчення психологічної готовності особистості – функціонального (Ф. Ю. Генев, Е. П. Ільїн, Н. Д. Левітов, В. С. Нерсесян, А. Ц. Пуні, В. Н. Пушкін) та особистісного (К. М. Дурай-Новакова, М. І. Дяченко, Л. А. Кандибович, В. О. Моляко) – зроблено висновок про те, що дослідження психологічної готовності до професійно-управлінського самовизначення доцільно здійснювати в межах особистісного підходу, згідно з яким готовність розглядається як стійке системне утворення, що виникає в результаті підготовленості до реалізації певного виду активності.

З уваги на це, психологічна готовність до професійно-управлінського самовизначення студентів розуміється як стійке системне психологічне утворення, що характеризує вибірково, прогнозуючу активність особистості при підготовці та вирішенні завдання професійно-управлінського самовизначення на допрофесійному етапі. У її структурі виділено чотири взаємопов'язані компоненти [9]:

а) мотиваційно-смысловий, який забезпечує ініціацію процесу професійно-управлінського самовизначення та динаміку його розгортання;

б) когнітивний, який здійснює інтеграцію уявлень про різні аспекти управлінської діяльності, визначає розуміння сутності управлінської діяльності в освіті та її вимог до особистості, осмислення та узагальнення досвіду при взаємодії з різними управлінськими системами;

в) рефлексивний, який забезпечує усвідомлення власних цілей, цінностей, можливостей і обмежень в управлінні, співвіднесення їх із ціннісно-нормативною структурою управлінської діяльності в освіті, а також точне прогнозування наслідків вибору управлінської діяльності для розвитку власної особистості;

г) саморегулятивний, який визначає здатність людини протистояти тиску зовнішніх обставин, самостійно, відповідально, з опорою на власні можливості розв'язувати проблеми розвитку управлінської кар'єри в освіті.

Шляхом здійснення аналізу за допомогою наведених напрямів можна вирізнити найбільш загальні ознаки професійно-управлінського самовизначення:

- установлення індивідом своїх управлінських схильностей, якостей, можливостей, здібностей, обмежень;

- вибір індивідом критеріїв, норм оцінювання себе як управлінця, «планки» для себе, точки відліку, координат на основі системи ідеалів, цінностей: що потрібно для соціуму, чого від мене чекають, що з вимог управлінської діяльності я приймаю для себе;

- визначення своїх, наявних на цей момент, управлінських якостей, що відповідають нормам діяльності, прийняття чи неприйняття себе як фахівця;

- передбачення своїх завтрашніх управлінських потенційних якостей, прийняття чи неприйняття себе відповідно до норм управлінської діяльності з точки зору майбутнього: що я можу зробити завтра, яким «Я» можу стати завтра як особистість, як професіонал-керівник;

- побудова своїх цілей, завдань, планів (близьких, середньо віддалених, віддалених) для розвитку у собі необхідних для діяльності якостей, для прийняття себе як фахівця: чого я хочу і як маю намір діяти;

- перегляд індивідом критеріїв управлінської майстерності й оцінок, що застосовуються, у зв'язку зі зміною цінностей, менталітету в суспільстві й діяльності, самостійний вибір цінностей на різних етапах;

- пересамовизначення – індивід по-новому приймає чи не приймає себе, згодом цикл може поновлюватися.

Опосередкованою ознакою процесу професійно-управлінського самовизначення індивіда (пересамовизначення, зміни цінностей) є зовнішні зміни, які індивід здійснює у своєму професійному житті:

- зростання обґрунтованості управлінських намірів або відмова від таких;

- зміна управлінської професії;

- ротація в управлінській команді;

- зміни в кадровій політиці, у ставленнях до різних аспектів діяльності тощо.

Індивід шляхом особистісного спрямування на професійно-управлінське самовизначення сприяє становлення себе як керівника. Зважаючи на низку особливостей української наукової думки, нами було здійснено дослідження із урахуванням певних коригувань та обмежень.

Наведені ознаки є важливими для розуміння суті професійно-управлінського самовизначення у керівника.

Щодо проблем, які існують на рівні розвитку професійно-управлінського самовизначення студентів, то здійснене фахівцями дослідження психологічної готовності студентів різних курсів університетів України до професійно-управлінського самовизначення дозволило встановити, що в умовах традиційної системи професійної підготовки студенти не досягають високого рівня цієї готовності. Виявлено, що одним із важливих психологічних факторів, що перешкоджає становленню готовності студентів, є дезінтегрованість уявлення про соціальне управління [10].

Загалом на етапі формування управлінських намірів психологічна динаміка професійно-управлінського самовизначення відповідає динаміці становлення професійно-управлінської готовності і характеризується так: спочатку для індивіда управлінська діяльність розглядається як набір можливостей (шкідливість-корисність), відтак триває знайомство з управлінською діяльністю, з її вимогами до особистості, що забезпечує формування особистісного ставлення до управлінської діяльності (особистісного смислу управлінської діяльності) і надалі вписування його у контекст професійної, особистісної і життєвої позиції особистості (див. рис. 1).

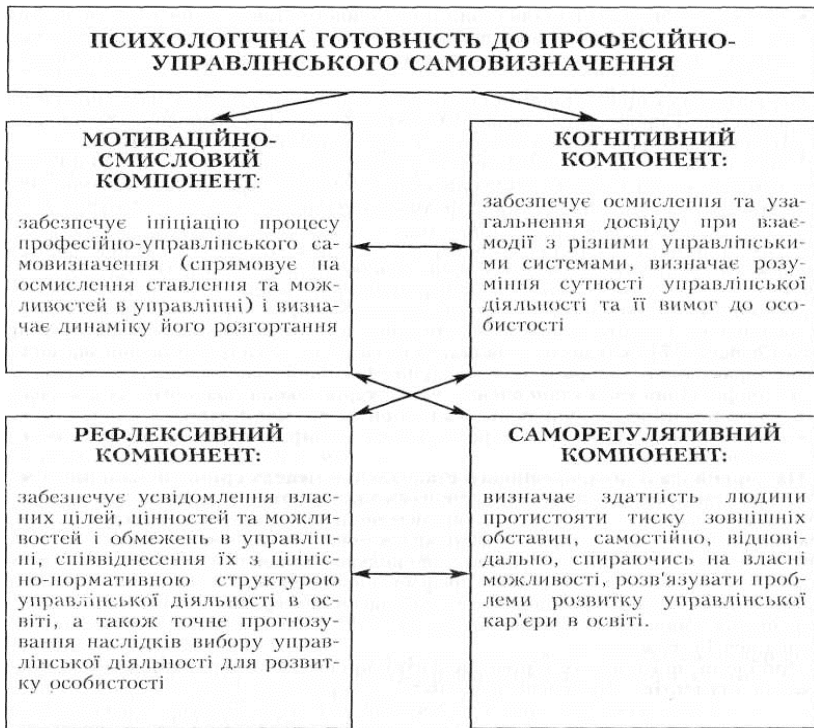


Рис. 1. Структура психологічної готовності майбутнього фахівця до професійно-управлінського самовизначення

Переважна орієнтація студента на один із аспектів управлінської діяльності виявляється у змісті всіх складових психологічної готовності до професійно-управлінського самовизначення та визначає особливості становлення його професійно-управлінської спрямованості [12]. Непідготовленість суб'єктних якостей особистості майбутнього фахівця на цьому етапі може негативно впливати на подальший розвиток процесів професійно-управлінського самовизначення й становлення особистості керівника.

На другій фазі, безпосередньо в організаціях, відбувається оформлення, уточнення управлінських намірів. Здійснення саме свідомого професійно-управлінського вибору на користь управлінського зростання або відмова від такого шляху значною мірою залежить від особливостей організаційної структури й того, наскільки організаційні

умови спонукають індивіда до осмислення такої перспективи професійного розвитку.

Узгодженість домагань індивіда на управлінське зростання та очікувань і вимог організації щодо кандидата виявляється у процедурі висування на посаду й символізує завершення допрофесійного стану становлення керівника. Припускаємо, що спочатку професійно-управлінське самовизначення особистості розвивається переважно у межах кар'єрного самовизначення, сутністю якого є особистісно значуща орієнтація на досягнення певного рівня у системі посадової ієрархії. І лише згодом за сприятливих психологічних умов управлінська діяльність виконує роль системи суспільних цінностей, стосовно яких індивід поступово напрацьовує власну особистісну позицію, зважаючи на загальні уявлення про обов'язок керівника. У ситуації, коли ще відсутня безпосередня включеність індивіда в управлінську діяльність, професійно-управлінське самовизначення виступає як процес, що є відображенням динаміки мотиваційно-потребнісного ставлення індивіда до себе як до майбутнього суб'єкта управлінської діяльності і цієї діяльності.

Висновок. Професійно-управлінське самовизначення керівника – це важливий етап становлення спеціаліста. Професійно-управлінське самовизначення – це континуально-дискретний процес визначення індивідом себе щодо наявних у суспільстві та особисто прийнятих критеріїв управлінського професіоналізму. Упродовж усього професійного життя відбувається поглиблення, уточнення професійно-управлінського самовизначення. Це виражається в тому, що розширюється образ професіонала-управлінця, коригується під час самоаналізу прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до управлінської професії і до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму та ідентифікація з ними.

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі психології формування управлінської кар'єри, орієнтованої на вивчення динамічних аспектів професіоналізації майбутнього керівника.

1. Дафт Р. Л. Менеджмент: пер. с англ. / Р. Л. Дафт. – СПб.: Питер, 2000. – 832 с.

2. Джузллі Л. Индустриально-организационная психология: учебник для вузов / Л. Джузллі. – СПб.: Питер, 2001. – С. 624–626.

3. Дубровина И. В. Психологическая служба образования: научные основания, цели и средства / И. В. Дубровина // Психологическая наука и образование. – 1998. – № 2. – С. 5–7.

4. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: монографія / Л. М. Карамушка. – К.: Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
5. Ковальчук О. С. Роль психолого-управлінських технологій для психологічного забезпечення прийняття управлінських рішень / О. С. Ковальчук // Актуальні проблеми психології. Том 1: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка АПН України, 2002, ч. 6. – С. 35–38.
6. Коломийський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): монографія / Н. Л. Коломийський. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.
7. Основи психолого-управлінського консультування: навч. посібник / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.
8. Панок В. Г. До побудови теоретичних засад української практичної психології / В. Г. Панок // Проблеми розвиваючого навчання: матер. І та ІІ Міжнар. конф.; за ред. академіка С. Д. Максименка. – К., 1997. – С. 344–351.
9. Панок В. Г. Концепція національної соціально-психологічної служби / В. Г. Панок // Педагогіка і психологія: Вісник АПН України. – 1994. – № 2/3. – С. 17–27.
10. Рабочая книга практического психолога: пособие для специалистов, работающих с персоналом / под ред. А. А. Бодалева, Х. А. Деркача, Д. Л. Лаптева. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2001. – С. 95–97.
11. Рабочая книга школьного психолога / под ред. И. В. Дубровиной. – М., 1992. – 344 с.
12. Рубцов В. В. Система психологической поддержки образования / В. В. Рубцов, Л. К. Селявина, С. Б. Малик // Психологическая наука и образование. – 1999. – № 7. – С. 5–8.

Макаренко С. С. Психологические особенности профессионально-управленческого самоопределения будущего руководителя

Рассмотрены вопросы формирования профессионально-управленческого самоопределения руководителя. Осуществлен анализ основных направлений исследования и раскрыта специфика формирования профессионально-управленческого самоопределения личности будущего руководителя. Определено отношение студента к профессии в принятии себя как специалиста-управленца в период обучения.

Ключевые слова: *руководитель, профессиональное самоопределение, профессионально-управленческое самоопределение, психологическая готовность.*

Makarenko S. S. Psychological Characteristics of Professional and Administrative Self-Determination of Future Manager

The article deals with the formation of the professional and administrative self-management of the leader in the scientific community. The author analysed the main areas of research and revealed the peculiarity of formation of professional and managerial self-determination of the future leader; the student's attitude to the profession and his/her self-identifying as an expert manager while studying at a higher educational establishment. The article describes the professional and mana-

gerial self-determination as discrete-continual process of identifying an individual with respect to existing society and personally accepted criteria of managerial professionalism.

Professional and managerial self-identification unites generalized understanding of management activity, person and the understanding of the profession. Dynamics of professional self-management is the change in attitude as the subject of administrative activity and the change in attitude of personal criteria.

Professional and managerial self-determination is a persistent psychological education system and has four interrelated components: motivational and semantic, cognitive, reflective and self-regulation.

Besides the article deals with common features of professional self-management, such as establishing the individual managerial aptitudes, individual selection criteria, standards of evaluation of a person as a manager, determination of available managerial qualities, predicting the potential managerial skills, formation of the goals, objectives, plans, reviewing individual criteria and managerial skills assessments.

The author analyses the point at issue and reveals the specific formation of professional and managerial self-identity of a future leader.

Key words: manager, professional self-determination, professional and managerial self-determination, psychological readiness.

Стаття надійшла 3 червня 2014 року

УДК 376.015

Л. М. Малинович

КОРЕКЦІЙНА СПРЯМОВАНІСТЬ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ДІАГНОСТИКИ СТАНУ СФОРМОВАНOSTI ГОТОВНОСТІ ДО НАВЧАННЯ

Подано авторську модель структури психологічної діагностики готовності дітей з порушеннями слуху до навчання в школі, яка охоплює комунікативний, когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий та сенсомоторні компоненти. Здійснено теоретичний аналіз сучасних методик дослідження, основних проблем комплексної психологічної діагностики старших дошкільників із порушеннями слуху під час визначення освітнього закладу для навчання.

Ключові слова: комунікативний, когнітивний, мотиваційний, емоційно-вольовий та сенсомоторні компоненти.

Постановка проблеми. В Україні система навчання дітей з порушеннями слуху є однією із тих сфер психологічної практики, в якій психодіагностика є основою у формуванні освітнього процесу загалом.