

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮСШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”

практичних і методичних конференціях і семінарах. Значну допомогу для здійснення особистісно-професійного самовдосконалення надає акмеологічна служба, створення якої постає нагальною потребою сучасного суспільства.

Подальшими напрямками досліджень є розробка організаційної структури акмеолого-професійної служби, за допомогою якої можуть успішно реалізовуватися презентовані методичні рекомендації.

1. Гладкова В.М., Пожарський С.Д. *Основи акмеології. Підручник* / В.М. Гладкова, С.Д. Пожарський. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 320 с.

2. Гладкова В.М. *Менеджер освіти як головний суб'єкт управлінської діяльності* / В.М. Гладкова // *Вища освіта України – Додаток 4, том VI (24)*. – 2010 р. – Тематичний випуск “Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору”. – С. 294 – 300.

3. Захаренко Г. *Тайм-менеджмент* / Геннадий Захаренко. – СПб.: Питер, 2004. – 128 с.

Стаття надійшла до редакції 26.07.2012

УДК 378.013+371+796.013.95

Тетяна Холостенко, в.о. заступника начальника управління з фізичної культури та спорту
Одеської міської ради

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮСШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”

У статті наведені аналітичні дані, отримані за результатами педагогічного експерименту. На підставі анкетування та інтерв'ювання виявлений рівень готовності до саморозвитку, рівень творчого потенціалу та окреслено “Дерево здібностей” директора дитячо-юнацької спортивної школи.

Ключові слова: саморозвиток, готовність до саморозвитку, творчий потенціал, директор дитячо-юнацької спортивної школи, “дерево здібностей”.

Табл. 2. Рис. 1. Літ. 5.

Постановка проблеми. Особистість – унікальна цілісна система, що постає “відкритою можливістю” самоактуалізації, володіє творчим потенціалом, певним рівнем готовності до безперервного самовдосконалення та самореалізації протягом всього життя на шляху досягнення професійного “акме”. Проте в науковій літературі недостатньо висвітлені питання щодо професійного самовдосконалення фахівця та рівнів його готовності до саморозвитку. Особливо це стосується директора ДЮСШ.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Процеси глобальних змін, що відбуваються на сучасному етапі розвитку українського суспільства і освіти зокрема, вимагають нових підходів і принципів управління позашкільними навчальними закладами, пріоритетними серед яких є основи теорії менеджменту, як науки про конкурентоздатне професійне управління.

Ціннісні орієнтації, ідеали, соціально-психологічні настанови особистості складають фундаментальний блок механізму усвідомленого самовдосконалення. Ці компоненти задають спрямованість життя в цілому і усвідомленого самовдосконалення особистості, зокрема. Світоглядні позиції, соціальна активність, воля

залежать від поставлених цілей, мотивації людини.

Самовдосконалення керівника ДЮСШ як вища форма саморозвитку здійснюється в моральній системі координат, як засіб самостворення, що потребує моральної (етичної) рефлексії, творчого виходу особистості у всій її цілісності.

Є. Белозерцев, В. Болотов, О. Дубасенюк, О. Кучерявий, В. Новічков, А. Орлов, О. Пехота, В. Семиченко, Т. Тихонова та ін. розробили теоретико-методичне підґрунтя розбудови суб'єктно-орієнтованої професійно-педагогічної підготовки вчителів щодо професійного самовдосконалення та саморозвитку, їхньої готовності до цього процесу, окреслені умови необхідності акцентування особистісного фактору у педагогічній професії, необхідності розвитку у педагога ціннісно-сміслової сфери, рефлексивності, творчості та самотворчості.

Як підкреслює Л. Мітіна, педагогічна освіта (уся система підготовки і перепідготовки учителів) “повинна будуватись на ідеології розвитку (саморозвитку), а не на ідеології відтворення функціонуючої, застійної системи освіти” [3].

Стратегія сучасної педагогічної освіти

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО- ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮОШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”

базується на пріоритетах професійного розвитку-саморозвитку, формування майбутнього педагога як суб'єкта власної професійної діяльності і самовдосконалення (Г. Аксьонова, Л. Мітіна, О. Пехота та ін.), відповідно до чого професійне становлення студентів розуміється науковцями (Д. Баран, І. Наумченко, Л. Рувінський та ін.) як “самопросування, що обумовлюється передусім внутрішніми здібностями та мотивацією особистості, її самостійною роботою по оволодінню знаннями і формуванню професійних якостей” [5].

Рушійною силою і джерелом розвитку особистості є її творчий потенціал. Ця проблема знайшла своє відображення у працях таких вчених, як Б. Ананьєв, В. Асєєв, Є. Варламова, А. Матюшкін, М. Муқанов, Я. Пономарьов, С. Рубінштейн, С. Степанов, Р. Ткач, Д. Узнадзе, та ін.

Вони розкривають саме поняття “творчий потенціал особистості”, розглядаючи його на рівні вивчення потенційних й актуальних характеристик людини. Основна ідея у працях згаданих вчених полягає в тому, що творчий потенціал інтерпретується як категорійна форма творчої активності особистості.

Викладення основного матеріалу. Ефективність управління починається з малого – вміння усвідомити свої особисті цілі, розуміти й адекватно оцінювати себе та інших людей, правильно розподіляти свій час, своєчасно й оптимально ухвалювали рішення, активно діяти, знімати стреси. Таким чином, до арсеналу керівника ДЮОШ входять не тільки загальні методи менеджменту, ефективного керівництва, а й його особистісні якості: здібності, уміння, досвід, бажання досягти “акме”.

Керівник – людина, яка професійно здійснює функцію управління у ДЮОШ. Саме від нього залежить якість та своєчасність виконання завдань, покладених на ДЮОШ.

Головним джерелом розвитку та саморозвитку керівника ДЮОШ є творчий потенціал, який реалізується у творчому зусиллі, а провідним мотивом є прагнення до самоактуалізації та самореалізації [4].

Наявність у керівника ДЮОШ певного рівня творчого потенціалу, готовності до самовдосконалення та саморозвитку, сприятиме розвитку не тільки самого керівника, а й всього колективу, впровадженню інноваційних ідей та технологій, стимулюванню та підтримці креативних працівників і, як наслідок, досягненню професійного “акме” кожним членом колективу та високих результатів роботи всього колективу.

Самовдосконалення передбачає особистісні

зміни, виникнення нових поглядів, відчуттів, навичок, бажань тощо. Ці зміни особистості і є розвитком “Я-професійного”, майстерності вищого ґатунку, позитивної мотивації, рішучості, усвідомлення свого “Я” і цілі у житті. Цей процес неможливий без самоаналізу, самонаказу, самовизначення самопримусу, самовивільненню, самоздійсненню, самоконтролю.

Зміни, які підстерігають нас завжди і всюди, є необхідністю постійної самоорганізації особистості. Тільки самоорганізація особистості надасть можливість досягти певних результатів та вершин (“акме”), розбудувати конструкцію професійного життя надійно, точно, досконало.

Скорочена систематизація та класифікація основних методів досягнення індивідуального “акме” розроблена В. Бранським та С. Пожарським [1].

Ми провели педагогічний експеримент, який складався з декількох етапів. На підготовчому етапі були відібрані дві групи (експериментальна та контрольна), до складу яких увійшли по 57 осіб (15 директорів ДЮОШ, 15 заступників директорів ДЮОШ, 27 тренерів-викладачів з видів спорту, які перебували у кадровому резерві на посади керівників ДЮОШ).

У ході експерименту був проведений кількісний аналіз респондентів і співвідношення чоловіків та жінок, їх освітнього рівня, середнього віку респондентів, зроблений аналіз щодо того, які звання (спортивні, почесні) та категорії (вища, перша, друга, без категорії) мають респонденти.

Усі респонденти (100%) використовують прийнятні в Україні методи, способи, технології входження у професію (процесуальні критерії). Окрім цього, усі вони засвоїли норми, еталони професії, досягли в ній певної майстерності (нормативні критерії). Таким чином, ми проводили педагогічний експеримент з професіоналами різного рівня, розглядаючи поставлені питання під різними кутами та з різних точок зору.

Програма та методики дослідження на цьому етапі педагогічного експерименту містять у собі емпіричне дослідження рівня готовності до саморозвитку, творчого потенціалу у респондентів експериментальної, контрольної груп та побудову “Дерева здібностей” кожного респондента експериментальної групи.

Ця частина педагогічного експерименту проводилася на базі методичного центру (Центр) професійного розвитку та самовдосконалення менеджерів спортивних організацій “Від Олімпійських вершин до вершин АКМЕ”, який став методичною, педагогічною, психологічною, консультативною та акмеологічною базою.

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО- ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮСШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”

Для того, щоб визначити рівень готовності до саморозвитку респондентів експериментальної та контрольної групи нами були підібрані такі психодіагностичні методики: опитувальник ГС (готовність до саморозвитку) та РТП (рівень творчого потенціалу).

Для оцінювання готовності до саморозвитку В. Павловим була запропонована методика ГС (готовність до саморозвитку) [4, 30 – 33]. Текст методики та інструкцію щодо її проведення було взято з підручника “Індивідуальність учителя. Теорія і практика” [4].

Ця методика досить цілісно дає змогу робити висновки про рівень творчого потенціалу людини. Результати її застосування суттєві також для соціально-психологічної характеристики особистості в плані: межі допитливості людини, віри у себе, рівня амбітності, слухової пам’яті, зорової пам’яті, прагнення бути незалежною, рівня здатності абстрагуватися та ступеню зосередженості.

Обрані методики відповідають меті та завданням дослідження, широко відомі, багаторазово перевірені та визнані вітчизняними психологами. При адекватному використанні, дотриманні існуючих інструкцій та рекомендацій вони мають достатній рівень валідності, надійності та об’єктивності.

Дослідження рівня готовності до саморозвитку а також рівня творчого потенціалу проводилось у традиційних умовах із дотриманням існуючих інструкцій та рекомендацій [4, 95].

Обробка результатів, отриманих за методикою В. Павлова, здійснювалася за допомогою зіставлення відповідей досліджуваного із ключем. У такий спосіб, ми визначили рівні “Можу змінюватися” та “Можу самовдосконалюватися” кожного із обстежуваних обох груп.

Також у ході емпіричного дослідження було виявлено рівень творчого потенціалу (ТП) досліджуваних, за допомогою опитувальника, розробленого О.М. Пехотою [4, 95 – 98], яким передбачені варіанти відповідей на конкретні питання.

Обробка результатів здійснювалася на підставі отриманих за допомогою підрахунків балів, кількість яких показала рівень творчого потенціалу досліджених. Таким чином, ми визначили рівень творчого потенціалу обстежених з обох груп.

Після проведення опитування та обробки первинного матеріалу дослідження було здійснено порівняльний аналіз. Для цього ми підраховали та порівняли середньогрупові показники.

Члени експериментальної групи (57 осіб) пройшли індивідуальну програму розвитку

протягом трьох місяців, після цього були повторно протестовані.

Після проведеного аналізу тестів ми виявили, що у всіх респондентів експериментальної та контрольної груп показники рівня готовності до саморозвитку змінилися, але у респондентів експериментальної груп ці зміни більш радикальні та суттєві. Результати порівняльного аналізу занесені до таблиці 1.

Після завершення індивідуальної програми розвитку кількість досліджених у категорії **ХЗ і МЗ** збільшилася на 7,2 %, у категорії **МС, але НЗ** – на 1,8% від загальної кількості досліджених, за рахунок досліджених з категорій **НЗ і НЗ** та **ХЗ, але НЗ**. Кількість досліджених у категорії **НЗ і НЗ** зменшилася на 5,5%, у категорії **ХЗ, але НЗ** – на 3,6%.

Водночас, кількість досліджених у контрольній групі збільшилася тільки у категорії **ХЗ і МЗ** на 1,8% за рахунок категорій **ХЗ, але НЗ**. Змін у категорії **МС, але НЗ** та **НЗ і НЗ** у кількісному складі не відбулося.

Таким чином, можна зробити висновок, що в експериментальній групі зміни відбулися у кількісному та якісному складі у більшому обсязі у позитивному напрямку. На чотири досліджених стало більше “Готових пізнавати себе” та для цього “Можуть змінюватися”.

Після завершення індивідуальної програми всі досліджені взяли участь у тестуванні щодо рівня творчого потенціалу. Після опитування та обробки первинного матеріалу дослідження було здійснено порівняльний аналіз, а саме: підраховані та порівняні середньогрупові показники.

Порівняльний аналіз показав, що рівень творчого потенціалу також змінився у досліджених в обох групах; показники занесені у таблицю 2.

Після завершення індивідуальної програми розвитку кількість досліджених в експериментальній групі підвищило свій творчий потенціал. Чотири досліджених підняли свій рівень творчого потенціалу з категорії “від 23 і менше”, тому кількість досліджених у категоріях “від 24 до 48” та “від 49 і більше” збільшилися.

Після впровадження індивідуальної програми розвитку, наданої дослідженим з експериментальної групи, психологічної та практичної допомоги, було встановлено таке:

- підвищився професійний рівень менеджменту у закладах у середньому на 15%. Досліджені відзначили підвищення ефективності прийнятих управлінських рішень, покращення у плануванні роботи закладу у цілому та організації безпосередньо управлінської роботи;

**РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ
– ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО-
ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮСШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”**

Таблиця 1.

Порівняльний аналіз показників рівня готовності до саморозвитку респондентів експериментальної та контрольної групи після завершення індивідуальної програми

Показник	Кількість респондентів експериментальної групи (РЕГ), які змінили рівень ГС та (% від загальної кількості)	Кількість респондентів контрольної групи (РКГ), які змінили рівень ГС та (% від загальної кількості)	Різниця % між показниками 1 та 2 стовбців
“Можу самовдосконалюватися”, але “Не хочу знати себе” (МС, але НЗ)	+1 (1,8)	0 (0)	1,8
“Хочу знати себе” і “Можу змінитися” (ХЗ і МЗ)	+4 (7,2)	+1 (1,8)	5,4
“Не хочу знати себе” і “Не хочу змінюватися” (НЗ і НЗ)	-3 (5,5)	0 (0)	5,5
“Хочу знати себе”, але “Не можу себе змінити” (ХЗ, але НЗ)	-2 (3,6)	- 1 (1,8)	1,8

Таблиця 2.

Порівняльний аналіз показників рівня готовності до саморозвитку респондентів експериментальної та контрольної групи після завершення індивідуальної програми

Показник	Кількість респондентів експериментальної групи (РЕГ), творчий потенціал яких змінився та (% від загальної кількості)	Кількість респондентів контрольної групи (РКГ), творчий потенціал яких змінився та (% від загальної кількості)	Різниця % між показниками 1 та 2 стовбців
49 і більше	+2 (3,6)	-1 (1,8)	1,8
від 24 до 48	+2 (3,6)	+1 (1,8)	1,8
від 23 і менше	-4 (7,2)	0 (0)	7,2

- покращився психологічний клімат у педагогічних колективах: були розв’язані існуючі конфлікти, пощастило запобігти формуванню нових конфліктів за рахунок отриманих знань конфліктології та практичних занять із психології;

- 68% досліджених наполягало на введенні у ДЮСШ та інших спортивних організацій посад психолога з досвідом роботи у педагогічних колективах;

- 10,9% (6) досліджених вирішили отримати додаткову освіту з питань менеджменту.

У ході експерименту був розроблений графічний метод проектування конструктора професійного життя, який полягає в поданні процесів формування творчих якостей у вигляді геометричних структур та побудови “дерева здібностей”.

Метод базується на побудові “Кривих розвитку здібностей” (далі – КРЗ) в тривимірній системі координат – r, t, p з осями R, T, P і центром в точці O (рис. 1). Уздовж осі R здійснюється відлік досягнень, уздовж осі T – відлік прожитих років, вік, уздовж осі P відкладається поточна величина творчого потенціалу.

КРЗ – крива, що відображає процес напрацювання досягнень “акме”, як результат розвитку відповідної здібності з віком особистості у залежності від наявного творчого потенціалу, тобто процес змін розвитку особистості відображений на рис. 1.

У ході педагогічного експерименту була розроблена анкета, яка дала змогу всім респондентам висловити свої побажання та надати пропозиції щодо розвитку професіоналізму,

РІВЕНЬ ГОТОВНОСТІ ДО САМОРОЗВИТКУ ТА РІВЕНЬ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ – ОСНОВНІ СКЛАДОВІ САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ДИРЕКТОРА ДИТЯЧО-ЮНАЦЬКОЇ СПОРТИВНОЇ ШКОЛИ (ДЮСШ) НА ШЛЯХУ ДОСЯГНЕННЯ “АКМЕ”

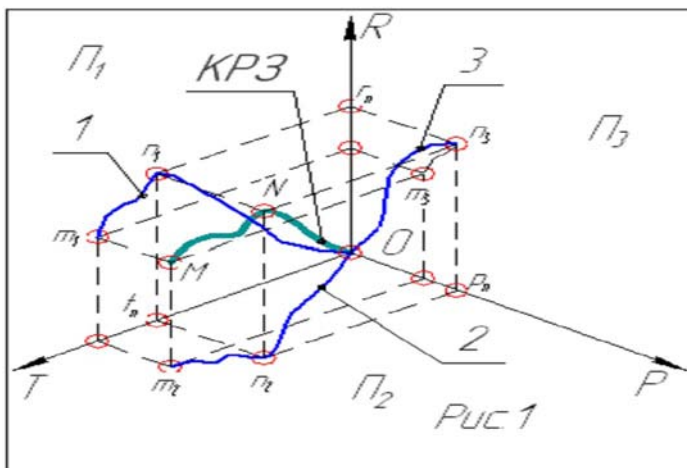


Рис. 1. Криві процесів зміни розвитку особистості з віком від наявного творчого потенціалу

компетентності та покращання особистісних якостей для цілісного професійного саморозвитку.

Окрім цього висвітлені причини, які зашкоджують реалізації досягнення професійних “акме”-вершин. Було виявлено, що респонденти, які мають понад 45 років, вказали головною причиною, що зашкоджує досягненню професійних “акме”-вершин, вік, а респонденти, які мають вік до 25 років – відсутність матеріальної забезпеченості та відсутність соціальних зв’язків. Надійність, достовірність та обґрунтованість отриманих результатів підтверджуються достатнім рівнем методологічної, методичної та експериментальної обґрунтованості обраної теми та ґрунтовного теоретичного опрацювання проблеми, високим рівнем валідності, надійності і прогностичності експериментальних методів і використаних психодіагностичних засобів, науково вивіченим застосуванням способів перевірки зовнішньої і внутрішньої валідності методик і процедур, математично коректним застосуванням методів статистичного аналізу отриманих психологічних даних, збалансованим поєднанням процедур якісної і кількісної оцінки результатів, а також використанням комп’ютерних засобів математичної обробки психологічних показників та їх похідних.

Висновки. Емпіричні дослідження підтвердили певний рівень готовності до саморозвитку та творчого потенціалу керівників ДЮСШ.

Розроблена індивідуальна Програма

саморозвитку та самовдосконалення керівника ДЮСШ, ефективність якої підтверджена результатами педагогічного експерименту.

Наявність певного рівня готовності до саморозвитку та творчого потенціалу дає змогу керівникові ДЮСШ постійно визначати свої цілі щодо сенсу життя, професійної діяльності, особистісних відносин, займається самопідготовкою до майбутнього, до будь-яких змін, перешкод, вибору засобів реалізації поставлених цілей і задач тощо. Саморозвиток керівника ДЮСШ стимулюється метою, ідеєю, що стала надбанням людини, й тими

засобами, що засвоєні в процесі спільної діяльності з іншими людьми.

Наявність бажання досягнення професійного “акме” та реалізація внутрішніх і зовнішніх можливостей забезпечує орієнтацію на зону найближчого розвитку професіонала та його подальший саморозвиток за допомогою продуктивних технологій навчання, метою яких є досягнення вищого рівня освіченості, розумової й духовної зрілості.

Керівник ДЮСШ, у якого на достатньо високому рівні сформовані творчі здібності проявляється як індивідуальність не лише в роботі, а й у процесі саморозвитку.

1. Бранский В.П., Пожарский С.Д. Социальная синергетика и акмеология / В.П. Бранский, С.Д. Пожарский. – СПб.: Политехника, 2002. – С. 24.

2. Деркач А.А., Исаев А.А. Творчество тренера / А.А. Деркач, А.А. Исаев. – М.: Физкультура и спорт, 1982. – 195 с.

3. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. – 1997. – № 4. – С. 37.

4. Пехота О.М. Индивидуальность учителя. Теория і практика / О.М. Пехота. – Миколаїв: ТОВ “Фірма “Іліон” 2009. – 271 с.

5. Рувинский Л.И. Перспективы профессионально-деятельностной подготовки учителей / Л.И. Рувинский // Советская педагогика. – 1988. – № 7. – С. 70 – 73.

Стаття надійшла до редакції 26.07.2012

