

РОЛЬ САМОЕФЕКТИВНОСТІ ПЕДАГОГА В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ЙОГО ВИСОКИХ ПРОФЕСІЙНИХ ДОСЯГНЕНЬ

У статті актуалізовано проблему підвищення професійного потенціалу вчителя, активізації механізмів його саморозвитку, саморегуляції, самоаналізу тощо. Запропоновано аналіз визначень сутності поняття “професійна самоефективність педагога” провідними науковцями з обраної галузі дослідження, що надало змогу виокремити значення впливу процесів “само” на формування самоефективності як такої. Висвітлено структуру професійної самоефективності особистості, а також виокремлено чинники, які можуть впливати на дестабілізацію рівня професійної самоефективності педагога. Наголошено на необхідності забезпечення дієвої системи управління процесом формування й розвитку професійної самоефективності вчителя.

Ключові слова: самоефективність, професійна самоефективність педагога, професійно-особистісний саморозвиток.

Нині актуальною постає проблема щодо необхідності підвищення професійного потенціалу вчителя, стимулювання його прагнення до ефективної самореалізації згідно з Болонською декларацією на шляху входження України в єдиний європейський освітній простір. У зв'язку з цим важливим є питання щодо активізації у вчителів механізмів саморозвитку, самовиховання, саморегуляції тощо.

Діяльність учителя, що спрямована на розвиток власної професійної компетентності, вдосконалення особистісних якостей, свого потенціалу, є необхідною передумовою підвищення рівня його професійної ефективності. Зокрема, важливу роль у забезпеченні високих професійних досягнень педагога відіграє рівень його самоефективності.

Проблема теорії самоефективності й взаємодії з довкіллям виникла в теоріях професійного розвитку особистості, засновником якої став А. Бандура. Проблема самоефективності також відображена у дослідженнях М. Єрусалема, М. Зіммермана, Дж. Роттера, Д. Майерса, Р. Уайта та ін. Окрім цього, останнім часом феномен самоефективності привертає увагу таких вітчизняних та зарубіжних учених, як Т. Гордєєва, Т. Кремешна, С. Логінов, Н. Назаренко, В. Солнцева, О. Фаст, Т. Хорошко та ін.

Метою статті є аналіз сутності професійної самоефективності педагога й визначення ролі цього феномена в забезпеченні його високих професійних досягнень.

Так, за визначенням А. Бандури, “самоефективність – це переконання людини щодо її здатності керувати подіями, що впливають на її життя” [2]. Окрім цього, учений зазначає, що “переконання людини щодо її особистої ефективності впливають на те, який спосіб дій вона обере, як багато буде докладено зусиль, як довго вона протримається, зустрічаючи на своєму шляху перешкоди та невдачі, наскільки велику пластичність вона ви-

явить щодо цих труднощів” [2]. На його переконання, самоефективність є важливою особистісною характеристикою і, у поєднанні з конкретними цілями та знаннями про те, що треба робити, може істотно впливати на майбутню поведінку [9].

За А. Маслоу, еквівалентним поняттям “самоефективність” є поняття “самоактуалізація”, визначене автором як прагнення людини до самоздійснення, до втілення в реальність потенціалу, притаманного їй можливостям. Основними мотивами “самоактуалізуючої людини” є мотиви особистісного зростання, який не залежить від інших людей та від культури в цілому. Як основні ознаки такої людини автор виділяє демократичність, почуття гумору, креативність, неупереджену оцінку культури та внутрішню незалежність. “Щасливий той, кому вдалося зрозуміти самого себе”. Таку особистісну спрямованість індивіда можна розглядати як прагнення до самоототожнення, самобутності [6].

Здебільшого ж, узагальнюючи дослідження науковців, під поняттям “самоефективність” розуміють поєднання компетентності, яка необхідна для досягнення успіху в певній діяльності, та самооцінки цієї компетентності, що надає людині впевненості у власних можливостях організовувати та виконувати певні дії для досягнення поставленої мети.

Ми частково погоджуємося з думкою Т. Кремешної, яка визначає поняття “педагогічна самоефективність” як “інтегративне утворення, яке виражається у впевненості педагога у власній професійній компетентності, здатності продуктивно здійснювати педагогічну діяльність, обираючи засоби педагогічного впливу, що забезпечують успішне досягнення поставлених цілей навчально-виховного процесу” [3, с. 59].

На наше переконання, необхідно в розумінні сутності поняття “професійна самоефективність педагога” обов’язково враховувати й значення впливу процесів “само” (самооцінка, саморегуляція, самопізнання, самоаналіз тощо), оскільки вони відіграють важливу роль у формуванні самоефективності як такої.

Так, наприклад, самооцінка вчителями особистісних і професійно необхідних якостей на основі зіставлення з еталоном, іншими вчителями, виконує важливу функцію в розвитку самоефективності, виступаючи регулятором поведінки та впливаючи на рівень цього утворення [5, с. 139].

Водночас важливим є й отримання педагогом адекватної оцінки свого потенціалу, яким він реально може скористатися, адже існує прямий зв’язок між умінням учителя усвідомити й оцінити свої здібності та можливістю ефективно використати ці здібності. Однак, наявність високого потенціалу автоматично не гарантує високих результатів, якщо педагог не вірить у можливість застосувати цей потенціал у шкільній практиці.

Слід зауважити, що самоефективність – це не мотив чи потреба, а когнітивна оцінка. Учитель не прагнучиме до точних чи високих оцінок самоефективності заради них самих. Він буде діяти для того, щоб отримати зовнішню винагороду або досягнути почуття гордості за свої результати, а

оцінка власної ефективності – це механізм регуляції зусиль, що спрямовані на досягнення цих цілей [7].

Уявлення про самого себе – це ключ до людської поведінки. Змінюючи це уявлення, ми змінюємо нашу поведінку. І зауважимо, що уявлення про себе встановлює межі самовираження особистості. Саме воно визначає, що людина може, а чого ні. Розширюючи межі уявлення про самих себе, ми розширюємо сферу наших можливостей.

Таким чином, початковий етап на шляху до оволодіння самоефективністю педагогом, який передбачатиме вивчення своїх професійних здібностей та властивостей, системи цінностей, професійних намірів, провідних мотивів і мотивації здійснення педагогічної діяльності, особливостей процесів пізнання, завдяки яким учитель може самостійно визначити, яких успіхів він може досягнути в педагогічній діяльності, а також проаналізувати можливості вдосконалення своєї професійної самоефективності [5, с. 140].

Не менш важливий вплив на формування професійної самоефективності педагога справляє саморегуляція. Вона полягає в зменшенні розбіжності між досягненнями та метою, яку ставить перед собою педагог, а подолавши цю розбіжність, ставить перед собою нові, вищі професійні завдання [5, с. 141].

На саморегуляцію мотивації особистості вчителя впливають переконання. Для очікуваних наслідків на мотивацію частково регулюються переконаннями у власній ефективності.

Однак, переконання справляє лише короточасний та слабкий ефект, його сила обмежується усвідомленим статусом, авторитетом і ступенем довіри й поваги до того, хто здійснює вербальний вплив.

Професійна самоефективність педагога значною мірою залежить від розвитку його особистісно-змістовної сфери, ознаками якої є позитивне ставлення вчителя до професійної діяльності, усвідомлення її цінності, пошук причин невдач, що виникли, інакше кажучи, здатність до рефлексії. Завдяки постійному дослідженню свого “Я”, самооцінці дій, моделюванню та прогнозуванню свого подальшого професійного розвитку педагог може постійно самовдосконалюватися, а отже, відповідати сучасним вимогам [3, с. 60].

Досить звичним серед уявлень учителів щодо сутності професійної самоефективності є ототожнення її з відчуттям самоповаги. Однак, існує досить важлива відмінність між самоефективністю та самоповагою. Самоповага – це глобальне відчуття власної цінності. Самоефективність – не глобальна й не є оцінкою власної цінності. Відмінність тут не лише семантична. Самоефективність – це потужний предиктор поведінки, тоді як показники самоповаги не дають змоги достатньо точно передбачити дії вчителя [7].

Нам імпонує структура професійної самоефективності, запропонована О. Бажином, яка включає в себе:

- професійну інформативну компетентність (включає в себе вміння знаходити інформацію про специфіку власної роботи);
- цілепокладання (передбачає прийняття рішень, які будуть відповідати інтересам та цілям особистості);
- управління своїм професійним майбутнім (вміння прогнозувати й раціонально планувати свою професійну діяльність);
- управління власним інтелектуальним капіталом (націленість на вирішення проблем, що стоять на шляху професійного зростання; пошук шляхів реалізації своїх професійних цілей; опосередковане навчіння, що передбачає прийняття досвіду інших людей, успішних у професійному розвитку; самонавіювання й прийняття адекватної оцінки ззовні; усвідомлення власного досвіду й перетворення його на певні навички) [1].

Як зазначає О. Бажин, інтелектуальний капітал особистості включає розумові й пізнавальні здібності особистості, до складу яких входить аналітичне мислення, опрацювання знань і даних, визначення причини й наслідку явища, організація даних, планування [1].

Ефективний педагогічний працівник повинен володіти певними компетенціями, пов'язаними з його особистісним інтелектуальним капіталом, який стає частиною інтелектуального капіталу всього навчального закладу.

На постановку цілей суб'єктом значною мірою впливає саме рівень його самоефективності. Таким чином, чим вища професійна самоефективність педагога, тим вищі педагогічні цілі ставитиме він перед собою та демонструватиме більшу наполегливість у їх досягненні.

Чим сильніше почуття професійної самоефективності вчителя, тим ефективнішим він є у власному аналітичному мисленні та формуванні успішних способів педагогічної діяльності.

Розвиток професійної самоефективності педагога є динамічним, а отже, систематично зазнає змін. Серед чинників, що можуть впливати на дестабілізацію рівня професійної самоефективності педагога, виокремлюємо такі:

- наявність умінь, необхідних для виконання різних видів педагогічної діяльності;
- присутність або відсутність інших вчителів, які більш професійно успішні (за суб'єктивними переконаннями);
- фізичний та емоційний стан педагога;
- очікування невдачі та невпевненість у власних можливостях вирішувати різні професійні завдання, виконувати на високому рівні доручення адміністрації школи тощо.

Інформація про себе самого та про навколишнє середовище, отримана з вищезазначених джерел, опрацьовується свідомістю й, разом зі спогадами про минулий досвід, впливає на уявлення про самоефективність.

Передбачається, що зміни в розвитку професійної самоефективності вчителя забезпечуються через формування когнітивних умінь будувати свою поведінку, набувати опосередкованого досвіду, здійснювати верба-

льне самонавіювання та переконання, пластично входить в стан фізичного чи емоційного піднесення, що забезпечуватиме його власний успіх [8].

Головне джерело зростання самоефективності – це пережитий досвід успіху. Зробити все можливе й досягнути бажаного – значить відчувати себе більш упевненим. Переконання зароджуються та закріплюються в процесі активної діяльності, що спрямована на розв'язання завдань, які ставить ситуація.

Висока самоефективність, пов'язана з очікуванням успіху, зазвичай приводить до позитивних результатів і сприяє самоповазі вчителя, і, навпаки, низька самоефективність, що пов'язана з очікуванням невдачі, призводить до невдачі та знижує його самоповагу.

Так, для педагогів з високим рівнем професійної самоефективності властиві переконання в тому, що не існує ситуацій, які не мають розв'язання; розвиток глибокого інтересу до сфери педагогічної діяльності; достатньо швидко особистісна реабілітація після професійних помилок та невдач. Водночас учителі з низькою самоефективністю уникають складних ситуацій; упевнені в тому, що складні завдання та доручення не для них; зациклюються на власних помилках і невдачах; швидко втрачають віру та впевненість у власні можливості.

Нагальним постає питання щодо забезпечення дієвої системи управління процесом формування й розвитку професійної самоефективності вчителів.

Керівник-освітянин створює управлінську систему в навчальному закладі й щоденно забезпечує ефективне керівництво педагогічними кадрами. Однак, дуже часто таке керівництво не має високого рівня ефективності. Директори формально виконують роль керівника і не бажають підвищувати власні управлінські компетентності. Водночас, створюючи умови для професійно-особистісного розвитку педагогічних працівників, керівник-освітянин має бути орієнтованим, насамперед, на власний особистісний розвиток і бути впевненим в успіху, тобто мати досить високий рівень самоефективності.

Керівник-освітянин повинен розуміти, що ефективність його управлінської діяльності залежить від того, як він керує педагогічними кадрами. Він має використовувати всі свої сили, намагаючись розпізнати, розвинути та застосувати фізичні, розумові й духовні здібності своїх підлеглих.

Використовуючи силу очікування, керівник-освітянин може розвинути в підлеглих адекватне, реалістичне уявлення про самих себе, яке розвине в них здібності й нові таланти, перетворюючи невдачі на переможців.

Управлінець має навчити підлеглих самим брати на себе відповідальність за своє ставлення та поведінку; викликати в них жагу до діяльності й передавати власний ентузіазм.

Для успішного використання особистого потенціалу педагогічних працівників керівники навчальних закладів повинні впроваджувати технології розвитку професійної самоефективності. Так, наприклад, можна за-

безпечити можливість відвідування й організації конференцій, семінарів, тренінгів та інших заходів у межах своїх професійних інтересів; створити внутрішньошкільну базу даних з технологічних засад педагогічного менеджменту в системі управління професійною самоефективністю педагогічних працівників; систему зворотного зв'язку за результатами роботи; систему внутрішньошкільного коучингу тощо.

Окрім цього, важливим аспектом формування професійної самоефективності педагога є створення середовища, яке б спонукало вчителів до постійного пошуку й особистої оцінки власного педагогічного досвіду, коригуванні своїх професійних дій, самоаналізу, самовивчення, роботи над собою та на основі цього здійснення подальшого саморозвитку.

Висновки. Таким чином, проаналізувавши сутність професійної самоефективності педагога та визначивши роль цього феномена у забезпеченні його високих професійних досягнень, ми переконані, що створення системи розвитку професійної самоефективності здатне розвивати педагогічних працівників, надаючи їм можливість і умови розкриття свого потенціалу, збільшення інтелектуального капіталу.

Список використаної літератури

1. Бажин А. С. Оценка самоэффективности личности как инструмент управления карьерой профессионала в современной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://science.vvsu.ru/files.pdf>.
2. Bandura A. (1988). Perceived self-efficacy: Exercise of control through self-belief (In J. Dauwalder, M. Perrez, & V. Hobi (Eds.)), Annual series of European research in behavior therapy (Vol. 2). – Lisse, Netherlands: Swets & Zeitlinger). – P. 27–59
3. Кремешна Т. І. Педагогічна самоефективність як умова успішного викладання / Т. І. Кремешна // Наука і освіта : науково-практичний журнал Південного наукового центру АПН України. – 2008. – № 1–2. – С. 58–61.
4. Кремешна Т. І. Професійна компетентність як складова педагогічної самоефективності майбутніх вчителів музики / Т. І. Кремешна // Вісник Черкаського університету: Серія педагогічні науки. – 2006. – Вип. 84. – С. 60–64.
5. Кремешна Т. І. Фактори та механізми формування педагогічної самоефективності майбутніх вчителів музики / Т. І. Кремешна // Розвиток освіти в умовах поліетнічного регіону : матер. Міжнар. наук.-практ. конф., 10–11 квітня 2008 р. – 2008. – № 18. – Ч. II. – С. 137–142.
6. Маслоу А. Мотивация и личность [Электронный ресурс] / А. Маслоу. – Санкт-Петербург : Евразия, 1999. – Режим доступа: <http://psylib.org.ua/books/masla01/index.htm>.
7. Поведенческая психотерапия. Самоэффективность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://behavior.romek.ru/thelfef.htm>.
8. Психология личности : словарь-справочник [Электронный ресурс]. – Киев : Рута, 2001. – 230 с. – Режим доступа: <http://psylib.ukrweb.net/books/psiteol/index.htm>.
9. Теорії особистості та особистісного розвитку [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <http://psibook.com/books/11/570.html>.

Стаття надійшла до редакції 01.08.2014.

Макаренко И. Е. Роль самооэффективности педагога в обеспечении его высоких профессиональных достижений

В статье актуализирована проблема повышения профессионального потенциала учителя, активизации механизмов его саморазвития, саморегуляции, самоанализа и т. д. Предложен анализ определений сущности понятия “профессиональная самооэффективность педагога” ведущими учеными в выбранной сфере исследования, что дало, в свою очередь, возможность выявить значение влияния процессов “само” на формирование самооэффективности. Отображена структура профессиональной самооэффективности личности, а также выделены факторы, которые могут влиять на дестабилизацию уровня профессиональной самооэффективности учителя. Отмечена необходимость обеспечения действенной системы управления процессом формирования и развития профессиональной самооэффективности педагога.

Ключевые слова: *самооэффективность, профессиональная самооэффективность педагога, профессионально-личностное саморазвитие.*

Makarenko I. The Role of Teacher's Self-efficacy in Ensuring his High Professional Achievements

The article reveals the problem of increasing the professional potential teachers, activation of self-development, self-introspection and self-analysis mechanisms.

An analysis of the definition of the “professional teacher self-efficacy” is suggested by scientists in the chosen sphere of investigation which gave the opportunity to single out significant influence of “self” on self-efficacy formation as it is.

The statement that an important function in the development of self-efficacy performs self-esteem of personal and professional skills by the teachers in comparison with a standard is grounded.

It was found out that very important influence on the formation of professional self-efficacy of teachers comprise self-regulation and introspection (reflection).

The conclusion is made that by means of constant study of concept of “I”, the self-estimation of actions, modeling and forecasting their future professional development, any teacher can constantly improve himself.

The structure of professional self-efficacy of personality is highlighted and also proved that the stronger sense of self-efficacy the teacher has the more effective he is in his own analytical thinking and forming successful methods in his educational activities.

Some factors that may affect the destabilization of teacher's professional self-efficacy are singled out. Characteristics of teachers with high and low levels of professional self-efficacy are analyzed. Necessity for efficient management process of formation and development of professional self-efficacy of teachers is emphasized.

Possible ways of implementing mechanisms of teacher's professional self-efficacy development in school management are identified.

The important role of professional self-efficacy of teachers in ensuring their high professional achievements is theoretically proved.

Key words: *self-efficacy, professional self-efficacy of the teacher, professional and personal self-development.*