

# ПІДГОТОВКА ВЧИТЕЛЯ ДО РОБОТИ В СІЛЬСЬКІЙ ШКОЛІ

---

Віктор Берека

## ЗАКОНОМІРНОСТІ ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТІСНО-ПОЗИТИВНОГО СТАВЛЕННЯ МАГІСТРАНТІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

**Постановка проблеми.** Сучасний світ живе новими ідеалами, серед яких чільне місце посідають процеси глобалізації та перехід до інформаційного суспільства, вони вимагають оновлення парадигми освіти та підготовки кваліфікованих, професійно мобільних кадрів, здатних до ефективної управлінської діяльності. У світлі таких вимог зростає необхідність розв'язання проблеми підвищення якості професійної освіти, складовою якої є вищий навчальний заклад.

Управління – явище об'єктивного світу, притаманне високоорганізованним динамічним системам, що полягає у здійсненні цілеспрямованого впливу керуючої системи на керовану з допомогою спеціальної сигнально-інформаційної системи.

У підготовці фахівця-професіонала актуальним завданням сьогодення є така підготовка, результатом якої виступає здатність сприймати ринкові перетворення, легко адаптуватися до змін у житті, розвивати власну компетентність. Підготовлений до професійної діяльності майбутній фахівець зі сформованою на високому рівні професійною компетентністю буде мати можливість більш гнучко аналізувати різні ситуації, мобільно реагувати на зміни в соціальному, культурному і економічному житті суспільства, здійснювати ефективно ділове спілкування, враховувати основні економічні закони в процесі професійної діяльності, самовдосконалюватися упродовж усього життя.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблема формування особистісно-позитивного ставлення магістрантів до управлінської діяльності знаходить своє відображення у працях багатьох вітчизняних та зарубіжних учених. Цьому напрямку присвячені роботи багатьох науковців (Л.М. Ахмедзянова, Є.С. Березняк, В.О. Бодров, Т.М. Десятов, І.А. Дмитрієв, В.І. Дутов, І.А. Зязюн, І.М. Ілатонова, А.О. Крилов, Я.В. Крушельницька, І.Ф. Ломов, М.В. Макаренко, В.Л. Маришук, А.І. Нафтульєв, В.А. Пухов, В.О. Сухомлинський, Ю.Л. Трофімов, В.Д. Шадриков та ін.).

**Мета статті** – визначення закономірностей формування особистісно-позитивного ставлення магістрантів до управлінської діяльності

**Виклад основного матеріалу.** Важливим фактором формування управлінської компетенції майбутніх менеджерів освіти є виявлення і розробка соціально-психологічних особливостей розвитку особистості керівника, чинників управлінської кар'єри, детермінант управлінського розвитку, механізмів управлінської адаптації, а відтак, і соціально-психологічних механізмів професійної управлінської деформації та регресивного особистісного розвитку. Очевидним стає той факт, що методи підготовки керівників, які використовувалися й продовжують використовуватися в нашій системі освіти, мають суттєвий недолік:

вони зорієнтовані на передачу знань і формування часткових умінь (зокрема комунікативних), не спираються на рефлексію як внутрішній механізм розвитку професійного мислення, професійної діяльності й спілкування, на мотивацію як стимул розвитку особистості керівника.

Нами визначено наявність певних психолого-педагогічних закономірностей формування ставлення особистості магістранта до освітнього середовища, де «діалектика соціальних перетворень передбачає зростання ролі керівника в суспільстві, його ділової, комунікативної, підприємницької, організаторської активності, його професійних якостей і психологічних властивостей» [3, 83]. Йдеться про переорієнтацію мислення особистості керівника, формування в нових умовах умінь і навичок його взаємодії із соціумом, про самовдосконалення та самоактуалізацію, запобігання невдачам, стресам, хвилюванням, конфліктам. Сучасна епоха передбачає також перехід на всіх рівнях управлінської взаємодії від домінанти конфронтації до домінанти діалогу, від пріоритету сили до пріоритету переконання.

Названі проблеми потрібно розв'язувати шляхом актуалізації комунікативного потенціалу учасників ділової взаємодії, що забезпечується за умов розуміння управлінського спілкування як діяльності принципово соціальної та діалогічної, тобто такої, яка здійснюється всіма учасниками управлінського процесу; розуміння особистості керівника як партнера, учасника спільної діяльності й спілкування, актуалізації його соціально-психологічної компетентності; формування індивідуального і групового стилю взаємодії; урахування етнопсихологічних особливостей спілкування. Останнє підтверджує гіпотезу нашого дослідження про об'єктивну та нагальну необхідність формування управлінської компетентності магістрантів.

Доведено, що основне місце в процесі суб'єктивного ставлення особистості магістранта до управлінської діяльності посідають параметри модальності (розкривають якісну і змістову характеристики ставлення до управлінської діяльності) та інтенсивності (наскільки закріплено це ставлення у потребах особистості).

Отже, для визначення сутності поняття «суб'єктивне ставлення особистості до управлінської діяльності» важливим є обґрунтування психолого-педагогічної основи цього процесу, оскільки «йдеться про суб'єкт, то визначають дві сторони цієї проблеми: бути суб'єктом чи сприйматися як суб'єкт. У першому випадку постає питання про те, що є суб'єктом і що є об'єктом насправді, у другому – питання, що є суб'єкт і об'єкт для того, хто сприймає» [8, 75].

О. Леонт'єв доказав, що саме соціальна діяльність є провідною у формуванні особистості людини [4]. С. Рубінштейн виокремив та науково обґрунтував психологічний аспект виникнення відчуттів під впливом предметів та подій на органи чуття і на мозок, що безпосередньо пов'язаний з цими речами чи подіями у їхньому розвитку. Пізнавальну діяльність особистості науковець трактував як результативний прояв образу предмета чи явища навколишньої дійсності [6, 7].

У цьому аспекті виникає потреба розкрити значення поняття «суб'єктивне ставлення особистості до управлінської діяльності». Сутність його складає співвідношення **суб'єктивного сприйняття** особистістю об'єктів та

явищ освітянського середовища, у процесі якого особистість розглядає їх як **об'єкти взаємодії** в системі «людина – суспільство – управління» і **суб'єктивного ставлення** особистості до освітянського середовища, в процесі якого особистість визначає для себе пріоритетність власних життєвих потреб та відповідної діяльності в управлінні, спрямованої на їхнє задоволення, а отже, розглядає освітнє середовище вже як **рівноправний суб'єкт взаємодії** в системі «людина – суспільство – управління».

Зважаючи на сказане, визначаємо декілька специфічних суб'єктивних функцій, котрі мають бути притаманні управлінському об'єкту, що дає змогу особистості сприймати його рівноправним суб'єктом взаємодії, а саме:

а) враження, яке викликає комплекс особистісних переживань чи спогадів у їхній динаміці; активним чинником враження завжди виявляється чуттєвий образ зовнішнього світу або ж образ внутрішнього світу особистості;

б) система, яка є зв'язуючою ланкою у побудові цінностей, переконань і взаємостосунків з освітнім середовищем. На думку С. Немова, в основі таких процесів лежить усвідомлення особистістю не тільки пізнавальної й оцінної, але й регулятивної функції набутих нею знань [5]. Тоді така діяльність починає займати особливе місце в психологічній структурі особистості, тим самим забезпечує формування інтересів, свого внутрішнього «Я» з опорою на суспільні ідеали, цінності і норми;

в) визначається в якості суб'єкта спільної діяльності чи спілкування, за умови якого формується стійка емоційно-діяльнісна схема як одиниця внутрішнього досвіду магістранта. Вона й визначає надалі загальну тенденцію становлення предметно-перетворювального ставлення особистості магістранта до управлінської діяльності.

Аналіз змісту визначених нами специфічних суб'єктивних функцій сприйняття особистістю магістранта освітянського середовища дає підстави стверджувати, що саме особистість наділяє об'єкти чи явища певною суб'єктивністю. Таким чином, ми дійшли до розуміння психолого-педагогічного процесу – формування суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності, а саме **суб'єктифікації**. Сутність останньої ми визначаємо і як процес, і як результат наділення об'єктів і явищ управління властивостями, які дають змогу їм виконувати специфічні суб'єктивні функції, у результаті чого вони сприймаються особистістю вже як суб'єкти управління.

На основі цього виокремлено основні напрями формування суб'єктивного ставлення особистості магістранта до управлінської діяльності. Перший із них – це побудова в свідомості особистості магістранта перцептивного образу управлінця (перцептивний напрям); другий – формування особистісного ставлення до управлінської діяльності на основі здобутої і опрацьованої інформації (когнітивний напрям); третій – формування суб'єктивного ставлення до управлінської діяльності у процесі безпосередньої практичної діяльності (діяльнісний напрям).

Можна зробити висновок, що на ступінь глибини формування образу-враження особистості про управлінський об'єкт або явище впливають певні ключові стимули, котрі в психологічній науці класифікуються як психологічні релізери [9, 10].

Взявши за основу розроблену класифікацію природних психологічних релізерів [9], ми внесли корективи, оскільки ця класифікація, стосовно проблеми нашого дослідження, не дозволяла чітко і в повному обсязі здійснити повний аналіз здобутих експериментальних даних, а отже, визначити основні закономірності та розкрити їхній зміст і сутнісні характеристики. Тому, розвинувши поняття «управлінські психологічні релізери», ми запропонували свою класифікацію, а саме: до природних (еволюційно сформованих) релізерів віднесли ті специфічні стимули управлінських об'єктів, які визначаються першою сигнальною системою людини (візуальні, аудіальні тощо), до групи психологічних релізерів зарахували ті, котрі визначаються другою сигнальною системою (словесна інформація, порівняння, емоційний тон, емоційна оцінка, бажання до спілкування та ін.). Окремо визначили групу соціальних релізерів, сутність яких полягає у значеннях, що характеризують певні управлінські об'єкти та явища (водночас ці значення і сутність різняться за етнічними, релігійними характеристиками-символами).

Отже, природний (еволюційний) релізер – це специфічний стимул, еволюційно пов'язаний з характерними зовнішніми ознаками управлінського об'єкта (його поведінкою) і відповідними адекватними реакціями особистості, які є основою формування її власного суб'єктивного ставлення до цього об'єкта.

Психологічний релізер є ключовим стимулом, характерним саме для певного управлінського об'єкта, що викликає стійкі інтелектуальні й емоційні реакції-відповіді особистості, спрямовує формування її суб'єктивного ставлення до нього, а отже, визначає модальність та інтенсивність цього явища.

Сутність поняття «соціальний релізер» визначається як сукупність вербальних стимулів, які об'єднують характерні ознаки управлінського об'єкта і мають особливе значення для виокремлення шляхів задоволення власних потреб особистості (розвитку громади чи суспільства) та відіграють важливу роль у формуванні її суб'єктивного ставлення до цього об'єкта.

Слід вказати на виявлену відмінність між природними і психологічними релізерами. Так, під дією природного релізера у магістрантів будь-якого етапу навчання виникає чітка безумовно-рефлекторна реакція-відповідь, тоді як реакція особистості під впливом психологічного та соціального релізерів завжди опосередковано визначається її внутрішнім емоційним станом, розвитком інтелекту та рівнем соціальної активності.

Таким чином, можна зробити висновок, що формування образу – враження особистості про управлінський процес у межах перцептивного напрямку починає формуватися під впливом як природних (перша сигнальна система), психологічних релізерів (перша і друга сигнальні системи), так і суто соціальних релізерів.

У формуванні суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності в межах перцептивного напрямку прослідковується певна закономірність; у 52,3 % магістрантів початкового етапу навчання формування власного управлінського образу відбулося в основному під дією природного релізера, тобто спрацювала перша сигнальна система; у 31,5 % магістрантів цього етапу навчання формування яскравого образу – враження про управлінський об'єкт відбулося у процесі паритетної дії як природних, так і психологічних релізерів;

і лише у 16,2 % магістрантів початкового етапу навчання формування цієї якості відбулося за рахунок домінуючого психологічного релізера.

Значно посилюються ці тенденції у магістрантів проміжного етапу навчання, в яких поступово зростає домінанта психологічного релізера. Ця група складає 29,8 %.

Для магістрантів завершального етапу навчання, які вже мали певний досвід управлінської діяльності, кількісні показники процесу формування суб'єктивного ставлення до управлінської діяльності підтверджуються. Так, за результатами експериментальної роботи до першої групи належало 26,7 % магістрантів завершального етапу навчання, до другої – 3,5 %, до третьої – 39,6 %, до четвертої – 1,9 %, тоді як до останньої – 28,3 % магістрантів.

Очевидно, що серед закономірностей формування в магістрантів суб'єктивного ставлення до управлінської діяльності за перцептивним напрямом у навчально-виховному процесі магістратури простежується адекватна їхньому емоційному, інтелектуальному і духовному розвитку поступова зміна пріоритетності впливу природних релізерів на психологічні й соціальні. Варто зазначити, що соціальні релізери за своїм формувальним значенням суб'єктивного ставлення до управління починають домінувати у четвертій частині магістрантів проміжного етапу навчання. Основною причиною цього явища є поступове включення магістранта в систему взаємозв'язків і взаємозалежностей сучасного соціокультурного середовища, а отже, формування певного рівня соціальної активності особистості.

У межах когнітивного напрямку основна роль у формуванні суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності належить психологічним і соціальним релізерам, які й визначають рівень та силу емоційних реакцій, а пізніше, і поведінку особистості в процесі опрацювання управлінської інформації, закладеної у системі знань, інтелектуальних умінь та навичок. За такого підходу, на думку І.Беха, у своїй єдності попередньо й процесуально породжені емоції як результат переробки здобутої інформації призводять до виникнення в суб'єкта первинного особистісного смислу, певної моральної норми, яка в такому ціннісному оформленні стає спонукою, мотивом відповідного вчинку [1; 2; 3].

Характерно, що 48,2 % магістрантів початкового етапу навчання під час спілкування з об'єктами управління надавали перевагу людяності підлеглих, що створювало атмосферу доброзичливості (табл. 1).

**Таблиця 1**

**Формування суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності в межах когнітивного напрямку (у %)**

Релізери	Початковий етап навчання	Проміжний етап навчання	Завершальний етап навчання
<b>Природний</b>	54,2	34,1	13,9
Перехідний	16,1	9,6	4,9
<b>Психологічний</b>	29,2	33,0	43,5
Перехідний	0,5	1,2	3,8
<b>Соціальний</b>		22,1	33,9

Тенденція до значного скорочення цього показника спостерігається у магістрантів проміжного етапу навчання, де їхній відсоток зменшився до 26,2 %.

Важливим у формуванні об'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності в межах когнітивного напрямку є врахування того, що зміст психологічних і соціальних релізерів може мати як етнопсихологічне, так і архетипне походження. Останнє є важливим фактором у формуванні суб'єктивного ставлення особистості до управлінських об'єктів. Так, у відповідях 29,2 % магістрантів початкового етапу навчання чітко простежується саме цей фактор як домінуючий. Поступове накопичення управлінських знань і соціального досвіду магістрантами проміжного етапу навчання зумовлює кількісне зростання другої групи до 33,0 % (за домінування психологічного релізера). Аналогічна тенденція зберігається серед магістрантів завершального етапу навчання, де цей відсоток складає 43,5 %.

З аналізу цих даних можна зробити висновок, що поступове і стабільне формування та розвиток системи управлінських цінностей особистості, безпосередньо пов'язаних із задоволенням її матеріальних і духовних запитів, сприяє не лише перебудові традиційних шляхів взаємодії з об'єктами управління, але й утвердженню їхньої системи цінностей.

Однак ефективне оволодіння магістрантами системою знань та інтелектуальних умінь управлінського змісту в магістратурі є визначально творчим процесом, безпосередньо пов'язаним з розвитком особистості, її самоутвердженням, що сприяє усвідомленню нею необхідності вирішення управлінських проблем і одночасно створює відповідний емоційний фон, де формуються психологічні установки особистості на конкретну участь у їхньому розв'язанні.

Цікаво, що в межах когнітивного напрямку чітко прослідковується кількісне зростання третьої групи магістрантів. У процесах формування суб'єктивного ставлення магістрантів до управлінської діяльності паритетну роль відіграли психологічні та соціальні релізери як домінуючі. До цієї групи магістрантів віднесено лише 0,5 % магістрантів початкового етапу навчання. На проміжному етапі їх було 1,2 %, на завершальному – 3,8 %. У межах когнітивного напрямку, так само як і в межах перцептивного, вплив соціального релізера на формування суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності у магістрантів початкового етапу навчання відсутній. У магістрантів проміжного етапу він становить 22,1 %, завершального – 33,9 %.

Розглянувши та систематизувавши закономірності формування суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності в межах перцептивного (ознайомлення і пізнання об'єктів та явищ управлінського характеру) і когнітивного напрямів (накопичення теоретичних знань, умінь та навичок, формування ціннісних орієнтацій, усвідомлення проблем управлінської діяльності), ми логічно підійшли до розуміння того, що в межах діяльнісного напрямку формування досліджуваної якості, на відміну від попередніх, відбувається у процесі безпосереднього спілкування з об'єктами та явищами управлінської діяльності (табл. 2).

Таблиця 2

**Формування суб'єктивного ставлення особистості до  
управлінської діяльності в межах діяльнісного напрямку (у %)**

<b>Релізери</b>	<b>Початковий етап навчання</b>	<b>Проміжний етап навчання</b>	<b>Завершальний етап навчання</b>
<b>Природний</b>	51,2	30,9	16,3
Перехідний	11,6	6,5	2,1
<b>Психологічний</b>	34,7	32,0	20,8
Перехідний	0,6	4,3	15,5
<b>Соціальний</b>	1,9	26,3	45,3

Аналіз даних констатувального етапу дослідження дає змогу зробити висновок, що саме в межах діяльнісного напрямку магістерської підготовки майбутніх менеджерів особливого значення набуває чітке визначення мети і мотивів соціально значущої діяльності як внутрішньої рушійної сили, що спонукає особистість до практичних дій в управлінні. Тому необхідно, щоб кожен магістрант навчився самостійно або з групою формулювати мету і проектувати свої власні дії із застосуванням здобутих знань та вмінь у практичній управлінській діяльності [10].

Поступово соціальний релізер стає домінуючим у формуванні суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності, що не зменшує ролі природного і психологічного релізерів у цих процесах.

Якщо на магістрантів початкового етапу навчання він мав значний вплив (а це складає майже половину магістрантів, котрі брали участь у нашому експерименті, – 48,3 %), то із здобуттям ними додаткових знань, умінь і навичок управлінського змісту цей релізер дещо поступається іншим. Саме тому у кількісному співвідношенні нами до першої групи віднесено 27,6 % магістрантів проміжного та 16,3 % завершального етапів навчання.

Визначені нами закономірності поступового зниження впливу природного релізера на формування суб'єктивного ставлення особистості до управлінської діяльності зберігаються як в межах перцептивного і когнітивного, так і діяльнісного напрямів. Підтвердженням цього є поступове кількісне скорочення складу магістрантів проміжного етапу навчання, де спостерігається паритетний вплив на особистість як природного, так і психологічного релізерів. Цю групу складали 10,2 % магістрантів початкового та 4,2 % проміжного етапів навчання. На завершальному етапі кількість магістрантів скоротилася до 2,1 %. У межах діяльнісного напрямку простежувалося зниження домінування психологічного релізера. Так, у кількісному співвідношенні третя група, до якої належать 36,7 % магістрантів початкового етапу навчання, набула тенденції до скорочення, і ця закономірність підтверджується статистичними даними. На проміжному етапі кількість таких магістрантів становила 29,4 %, а на завершальному – 20,8 %.

Водночас визначена ще одна закономірність, характерна для когнітивного напрямку (у перцептивному напрямі вона мала зворотну дію), а саме – поступове

зростання кількості магістрантів, формування суб'єктивного ставлення яких до управління здійснювалось під паритетним впливом психологічного і соціального релізерів з поступовим домінуванням останнього. До цієї групи магістрантів віднесено 1,4 % магістрантів початкового етапу навчання та 6,7 % – проміжного етапу. Помітнішим стає збільшення кількості магістрантів цієї групи на завершальному етапі навчання – до 15,5 %.

Соціальний релізер тільки в межах діяльнісного (на відміну від перцептивного і когнітивного) напряму починає ефективно впливати на такі процеси. Незначний його вплив на магістрантів початкового етапу навчання (3,4 %) змінюється явним зростанням кількості магістрантів на проміжному етапі навчання – 32,1 %. Ще більш помітне зростання кількісного складу магістрантів спостерігається на завершальному етапі навчання – 45,3 %. Отже, можна зробити висновок, що у процесі вивчення магістрантами управлінської діяльності домінуючим у формуванні їхнього суб'єктивного ставлення до управлінської діяльності стає саме соціальний релізер.

Підтвердженням правильності сформульованого нами положення про важливість і обов'язковість визначення управлінсько-доцільної мети діяльності особистості в управлінні є думка І. Беха про те, що «цілі і наміри духовно зрілої особистості, вкорінені в систему індивідуальних цінностей, виконують функції організації її життєдіяльності. І що важливо – така особистість активно використовує їх для вирішення не побутових, а, насамперед, смислових життєвих проблем» [3, 16].

**Висновки.** Визначено наявність психолого-педагогічних закономірностей формування ставлення особистості магістранта до управлінського середовища. Важливими є актуалізації комунікативного потенціалу учасників ділової взаємодії; розуміння особистості керівника як партнера, учасника спільної діяльності й спілкування, актуалізації його соціально-психологічної компетентності; формування індивідуального і групового стилю взаємодії; урахування етнопсихологічних особливостей спілкування. Важливе місце посідають параметри модальності, які розкривають якісну і змістову характеристики ставлення до управлінської діяльності, та інтенсивності, що показують наскільки закріплено це ставлення у потребах особистості.

**Перспективу подальших розробок** передбачаємо у вивченні питань обґрунтування управління та корекції освітньо-виховної діяльності, створення організаційно-педагогічної моделі магістратури, розробки змісту, ефективних форм і методів підготовки майбутніх менеджерів освіти.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. – Кн. 1: Особистісно-орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади: Наук. видання. – К.: Либідь, 2003. – 280 с.
2. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2 кн. – Кн. 2: Особистісно-орієнтований підхід: науково-практичні засади: Наук. видання. – К.: Либідь, 2003. – 344 с.
3. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання. – К.: ІЗМН, 1998. – 204 с.



4. Леонтьев А.Н. Деятельность, сознание, личность. – М.: Просвещение, 1975. – 410 с.
5. Немов С.С. Психология. – М.: Прогресс, 1994. – Кн. 1. – 543 с.
6. Рубинштейн С.Л. О Мышлении и путях его исследования. – М.: Изд-во АН СССР, 1958. – 147 с.
7. Рубинштейн С.Л. Принципы и пути развития психологии. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1959. – 354 с.
8. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки. – К.: Україна. – Віта, 1996. – 130 с.
9. Скідін О.Л. Основи використання соціальних технологій в управлінні вищим закладом освіти: Навчальний посібник. – Запоріжжя: ЗДУ, 2003. – 277 с.
10. Уткин Э.А. История менеджмента. – М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем». ЭКМОС, 1997. – 224 с.