

УДК 316.6

Д. Чемеринська, наук. кореспондент
Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, Київ, Україна

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ У ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТЬОГО МЕНЕДЖЕРА З УРАХУВАННЯМ ГЕНДЕРНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ

Представлено модель формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із врахуванням гендерних особливостей. Розкривається цільовий, методологічний, організаційний, змістовий, результативний блоки моделі. Зазначається, що частиною методологічної складової є закони, що побудовані на описаних принципах. Представлено кінцевий результат у вигляді сформованості якостей менеджера у гендерно-чутливому середовищі.

Ключові слова: гендерно-чутливе середовище, навчальний план, модель, сформованість професійних якостей, професійна підготовка.

Постановка проблеми. В основі будь-яких перетворень лежить всезагальний закон структурного перетворення, що витікає із загальної теорії організації та дезорганізації. У відповідності з цією теорією зміни починаються з порушення рівноважного стану системи при здійсненні зовнішнього впливу. Отже, необхідність запровадження інновацій в процес підготовки майбутніх фахівців може бути зумовлений зміною зовнішніх факторів, таких як соціальне замовлення. Виходячи із зазначеного вище та розглядаючи модель як систему нижчого порядку порівняно з об'єктивно дійсною було здійснено розробку моделі формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із використанням гендерного підходу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Загальні принципи моделювання висвітлено у роботах М. Аксенова, В. Афанасьева [1], Ю. Гастева, Б. Глинського [2], Б. Грязнова [2], І. Новик, А. Ракітова [3], В. Штофа [4], А. Уймова [5] та багатьох інших дослідників. Між розумінням процесу моделювання різними авторами існує низка відмінностей. Так, наприклад, Е.Г. Юдін під моделюванням розуміє метод наукового пізнання будь-якого дослідження за допомогою моделі [6, с. 46]. Г.В. Суходольський означає моделювання "як процес створення ієрархії моделей, в якій деяка реально існуюча система моделюється в різноманітних аспектах і різними засобами" [7]. Очевидно, що результатом процесу моделювання має бути деяка модель. За означенням О.А. Самарського: "Модель – уявлена або матеріалізована система, що, відображаючи й відтворюючи об'єкт дослідження (природний чи соціальний), здатна замінити його так, що її вивчення дає нові відомості про об'єкт" [8]. Л.Р. Калапуша наводить вимоги до моделей, які використовуються в наукових дослідженнях. В межах нашого дослідження ми вважаємо найбільш доцільним використати означення, запропоновані Ельниковою Г.В та ін. [10, с.19, 62], які розглядають моделювання як творчий цілеспрямований процес конструктивно-проектувальної, аналітико-синтетичної діяльності (на основі обробки існуючої інформації) з ме-

тою відображення об'єкта, що є предметом уваги, в цілому, або його характерних складових, які визначають функціональну спрямованість об'єкта, забезпечують стабільність його існування та розвитку. Відзначимо, що моделювання здійснюється на наукових засадах системного підходу з урахуванням закономірностей та специфіки функціонування конкретного об'єкту. Для моделювання формування та розвитку професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО необхідно звернутися до їх закономірностей.

Метою статті є намагання розкрити процес формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО з урахуванням гендерних особливостей через побудову відповідної моделі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Оскільки модель сама по собі є системою, як правило, спрощеною, порівняно із реальним об'єктом, то вона обов'язково повинна мати мету (цілі, задачі), та визначені закони побудови і взаємозв'язків між елементами (підходи, принципи, функції). Прикладом реалізації такого компонента в моделюванні є модель формування управлінської компетентності майбутніх фахівців технічного профілю, запропонована Т.В. Гура [4, 5]. Також ця модель містить результативний блок, оскільки відбувається моделювання завершеного у часі процесу і дія, що моделюється, повинна мати деякий результат – зміну рівня інформаційної компетентності слухача.

Доповнивши та адаптувавши до завдань нашого дослідження зазначену вище модель, визначимо наступні складові розробленої нами моделі формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО:

- цільову (мета, задачі);
- методологічну (підходи, закони, принципи);
- організаційно-технологічну (методи, умови, засоби, форми, етапи);
- змістову (навчальні програми, плани, змістові модулі);
- результативну (сформованість професійних якостей менеджера: критерії, рівні сформованості).

Розкриємо складові моделі формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО більш детально. Об'єктом моделювання є процес формування професійних якостей майбутнього менеджера у ЗВО на основі гендерного підходу. Моделлю формування професійних якостей у процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із врахуванням гендерних особливостей – графічне зображення, опис та теоретичне обґрунтування структурних компонентів цього процесу. Кінцевим результатом (ефектом) моделі є сформовані професійні якості менеджера.

На нашу думку, побудована модель є механізмом взаємоузгодження дій компонентів цілісного процесу формування та розвитку професійних якостей менеджерів у системі вищої освіти України, який зумовлює реалізацію стратегії, тактики і техніки, поставлених суспільством перед цією системою задач.

Найвищим, так званим "мета-" рівнем, для нашої моделі є опосередковано взаємопов'язаний набір чинників, який складається із соціального замовлення та державних стандартів (державних нормативних документів) щодо підготовки майбутніх менеджерів. В Україні державним нормативним документом, у якому узагальнюються зміст освіти, мета освітньої та професійної підготовки, визначається місце майбутнього фахівця з менеджменту в структурі галузі, окреслюються вимоги до його компетенції, є освітньо-кваліфікаційна характеристика випускника закладу вищої освіти [9]. Також до таких документів відноситься й розроблена на її основі та освітньо-професійна програма.

Іншим фактором зовнішнього впливу на розвиток професійних якостей фахівця з управління, що необхідно враховувати при створенні моделі, є історично сформовані гендерні стереотипи, які заважають вільному розвитку особистості та становленню індивідуальності. Вони спонукають чоловіків і жінок формувати модель поведінки, яка виявляється в домінуванні і залежності. Гендерний підхід дає можливість відійти від обумовленості чоловічих і жіночих характеристик і показати особистісні шляхи розвитку, не обмежені традиційними гендерними стереотипами та взаємовідносинами.

Цільова складова. Основним визначальним компонентом моделі як системи є мета. Метою нашої моделі було визначено – розвиток професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО, що зумовлює особливу важливість визначення необхідних якостей і властивостей майбутнього менеджера.

Формування особистісних якостей пов'язано, насамперед, з розвитком ініціативності, надійності, впевненості у судженнях, здатність до творчості, гнучкість, швидкість мислення, мужність, впевненість у собі тощо. Не менш важливе значення мають соціальна відповідальність, усвідомлення етичних і моральних стандартів і готовність їх дотримуватися; прагнення після завершення якого-небудь етапу діяльності не зупинятися на досягнутому [8]. До групи загальних психологічних характеристик, що визначають результативність менеджерської діяльності (як виду професійної діяльності), на думку В. Хапілової, відносяться:

- а) загальні інтелектуальні здібності (високий рівень розвитку: уваги, словникового запасу, логічності, кмітливості, просторового мислення, стратегій поведінки);
- б) регулятивні якості (високий рівень інтернальності – як загальної, так і в окремих сферах життєдіяльності – в сфері досягнень, невдач, сімейних стосунків, ділових та міжособистісних стосунків, сфери здоров'я);
- в) вольові якості (високий рівень сили волі).

До групи спеціальних професійних якостей, які зумовлюють результативність безпосередньо менеджерської діяльності, належать:

- а) професійна спрямованість (гармонійне поєднання особистісної, колективної та ділової спрямованості);
- б) спеціальні здібності (високо розвинуті організаторські та комунікативні здібності);
- в) лідерські якості (високий рівень розвитку в усіх сферах – діловій (формальній), неформальній та емоційній) [10].

Професійно важливими якостями, що співвідносяться з успішністю діяльності, є:

- а) професійні знання (як загальні професійні знання, так і вміння та навички);
- б) ділові якості (дисциплінованість, відповідальність, чесність, сумлінність, компетентність, цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість, самостійність, рішучість);
- в) індивідуально-психологічні та особистісні якості (рівень соціально-психологічної адаптивності, мотиваційна спрямованість, рівень інтелектуального розвитку, емоційна і нервово-психічна стійкість, мислення (особливості розумової діяльності, здатність до навчання), гнучкість у спілкуванні, стиль міжособистісної поведінки).

Як зазначено вище, у процесі реалізації поставленої мети реалізується декілька взаємопов'язаних цілей.

Дидактичні цілі полягають у засвоєнні змісту навчання, формуванні та вдосконаленні умінь і навичок слухачів у галузі менеджменту відповідно до сучасних вимог, зумовлених розвитком науки, культури, освіти, суспільства.

Соціальні цілі моделі формування професійних якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО із врахуванням гендерних особливостей – це формування та розвиток різних аспектів управлінської та гендерної культури, адекватних вимогам сучасного суспільства. Соціальні цілі є характеристиками еталонної моделі особистості, в якій мають бути сформовані якості, що відповідають рівню розвитку суспільства.

Недостатня увага до психологічних аспектів професійної діяльності менеджерів зумовлює все зростаючу вагомість *психологічних цілей* – розвитку когнітивних та емоційно-оцінювальних складових способів взаємодії, взаємин і діяльності у відкритому навчальному середовищі, що визначають цілісну готовність до здійснення своєї діяльності в умовах сучасного суспільства як на особистісному, так і на професійному рівні із врахуванням положень гендерного підходу.

Особистісні цілі реалізуються шляхом підвищення рівня професійної компетентності, стимулювання особистісної інноваційної пошукової діяльності студентів, розвитку їх духовного та творчого потенціалу, задоволення актуальних професійних потреб, формування основи для подальшого особистісного зростання. Забезпечення їх реалізації зумовлює розв'язання такого завдання, як підтримка індивідуальних запитів студентів у набутті знань.

Таким чином, із наведеної мети та розуміння дефініції "професійні якості", для досягнення означених цілей випливає наступний перелік завдань:

- формування гендерної культури майбутніх менеджерів як важливої складової їх професійних якостей та ін.;
- розвиток професійних якостей менеджерів із використанням гендерного підходу;
- формування професійних якостей менеджера у системі фахової підготовки у відкритому освітньому просторі;
- розвиток мотивації до навчальної діяльності із врахуванням гендерних особливостей;

– формування знань, умінь і навичок на основі гендерного підходу;

- застосування інноваційних методів діяльності;
- набуття практичного досвіду.

Крім наведених вище задач навчального процесу існує ще ряд задач, притаманних, власне, гендерному підходу в освіті, це:

– гармонізація статево-рольових відносин на основі егалітаризму і гендерної рівності;

– розкриття і аналітичне осмислення наявних відмінностей у вихованні хлопців і дівчат, упередженості в змісті навчальних програм, пояснення гендерного дисбалансу в освіті у цілому;

– регулювання гендерної асиметрії навчально-виховного процесу, гальмування проявів сексизму і дискримінації, подолання найбільш жорстких гендерних стереотипів в освітній практиці;

– корегування впливу середовища, розширення життєвого простору для розкриття та розвитку індивідуальних здібностей і задатків кожної особистості, можливостей її самореалізації;

– створення комфортних умов для гендерної ідентифікації та ефективної соціалізації особистості;

– формування внутрішньої культури індивіда, толерантного ставлення до партнерів протилежної статі, виховання гармонійних морально-етичних гендерних відносин;

– деконструкція гендерних стереотипів у навчанні, вивільнення мислення педагогів, батьків учнів від традиційних статево-рольових стандартів і гендерних упереджень;

– створення моделі гендерного виховання і здійснення педагогічного процесу на основі особистісно зорієнтованих стратегій гендерного виховання.

Методологічна складова охоплює принципи, до основних із яких ми віднесли:

– *відповідності* змісту освіти та всіх його елементів на всіх рівнях формування вимогам розвитку суспільства;

– *наступності*, тобто глибоке й усебічне вивчення студентами основних ідей, поглядів, підходів, концепцій, теорій, що розроблені в минулому та нині з урахуванням діалектики пізнання;

– *інновації*: вимагає виділення в концепціях вузлових суперечностей і нових варіантів розв'язання проблеми, що видозмінюється;

– *цілісності*, що вимагає триаспектності (об'єктно-суб'єктна предметність гендерного знання), тобто, по-перше, гендер розуміється як результат комплексної взаємодії матеріальних і духовних чинників; по-друге, гендер розглядає суб'єкта як цілісну природно-культурну сутність, чоловіків і жінок, які "вписуються" у соціум за допомогою професійної, сімейно-побутової самореалізації; по-третє, ураховується багатовимірність і поліваріативність гендерного складника буття;

– *інтелектуалізації* змісту професійної підготовки майбутнього менеджера освіти, тобто сприяння інтелектуально-творчій спрямованості особистості, яка включає: насичення змісту навчання сучасними науковими поглядами, розвиток методології наукового пізнання; розвиток способів мислення, пов'язаних із постановкою мети і виробленням методів її досягнення зі здатністю до оцінних дій;

– *системності, систематичності, узагальненості, оперативності й гнучкості* змісту освіти. Характерною рисою сучасності є швидке старіння інформації, перш за все, це стосується вузько спеціалізованих знань;

– *прагматизації* із профілем підготовки, специфікою майбутньої професії та інтеграції (організація викладання і вивчення міждисциплінарних курсів) змісту професійної підготовки;

– *фундаменталізації* та гуманітаризації змісту освіти – орієнтація професійної освіти на оволодіння сутнісними основами наук. Фундаменталізація також припускає формування способів творчої діяльності, умінь і навичок використання знань у конкретній професійній галузі діяльності;

– *верифікації* – вимагає встановлення істинності наукових тверджень за наслідками емпіричної перевірки.

Необхідно також означити основні принципи гендерно-орієнтованої освіти. Це:

– використання соціокультурних норм суспільства для обґрунтування рівнозначності положення чоловіка та жінки;

– підкреслення соціальної важливості гендерних ролей;

– використання статевої відмінності лише з метою індивідуальної корекції соціальної ідентичності;

– позиціонування гендеру як соціальної компетентності особистості в плані міжособистісної взаємодії.

Другою частиною методологічної складової є закони, що побудовані на наведених принципах. Основними з них є:

Закон синергії – один з провідних законів організації, який означає, що для будь-якої системи (організації) існує такий набір елементів, при якому її потенціал завжди або істотно більше простої суми потенціалів, що входять в неї елементів, або істотно менше. Іншими словами, закон синергії полягає в тому, що сума властивостей організованого цілого перевищує арифметичну суму властивостей кожного з його елементів окремо.

Для ефективного навчання менеджерів виокремлюється ряд підходів, означимо лише декілька, найбільш важливих в контексті нашого дослідження. Це:

Системний підхід – організований, продуманий спосіб досягнення конкретної мети; логічний підхід до вирішення завдань. Він передбачає вирішення завдання по можливості в найбільш чітких і ясних термінах; розгляд усіх можливих методів вирішення завдання, вибір і впровадження методу, якому надано перевагу; перевірку ефективності обраного методу і за необхідності внесення змін [19].

Суб'єктний підхід у педагогічних теоріях відображено та визначено в поняттях "активність", "самостійність", "ініціативність", "творчість". Важливими проблемами психології творчості є феномени Я-професійного, самосвідомості, саморозвитку, інтуїції, творчого нахнення, механізми і структура творчих процесів, творчі якості та здібності особистості, обдарованості, талановитості тощо.

Компетентнісний підхід передбачає усвідомлення своїх спонукань до діяльності, прагнень і ціннісних орієнтацій, мотивів, уявлень про свої соціально-професійні ролі; аналіз та оцінку своїх особистісних якостей, знань, умінь та навичок; регулювання на цій основі свого саморозвитку і власної діяльності.

Гуманістичний підхід у педагогіці – це процес виховання гуманної, позитивно налаштованої до світу людини, яка здатна робити вільний, осмислений, відповідальний вибір в усіх сферах соціального і культурного життя.

Гендерний підхід – механізм досягнення гендерної рівності та утвердження рівних можливостей для самореалізації кожної особистості, передбачає: відсутність орієнтації на "особливе призначення" чоловіка чи жінки; захоплення видів діяльності, що відповідають інтересам

особистості; подолання гендерних стереотипів; врахування індивідуальних відмінностей.

Організаційно-технологічна складова. Гендерний підхід в освіті жодним чином не обмежує використання різних методів навчання. Сьогодні гендерна освіта стала своєрідним полігоном нових методів навчання (рольових ігор, психологічних тренінгів тощо). Використання нових методик є необхідним, оскільки гендерна освіта, як це вже підкреслювалося раніше, має на меті не просто дати студентам певний обсяг знань, а й змінити стереотипи їхньої поведінки і мислення.

У межах нашого дослідження організаційно-технологічна складова представлена організацією форм і методів навчання для розвитку професійних якостей менеджера. Цей компонент моделі передбачає такі форми і методи навчання. Лекції: лекції-візуалізації, проблемні, лекції-конференції, лекції із заздалегідь запланованими помилками, лекції-прес-конференції. Семінари: питально-відповідний, розгорнута бесіда на основі заздалегідь врученого студентам плану семінарського заняття, семінар-диспут, ділова гра, диспут, проектна методика, групова дискусія, кейс-метод, моделювання ситуацій з пошуком альтернативних рішень, проблемно-пошуковий метод, сторітеллінг, аналіз практичних ситуацій, Open Space (відкритий простір), діалог ідей. Обрані нами форми і методи навчання відносяться до інтерактивних методів навчання. Самостійна позааудиторна робота спрямована на роботу з першоджерелами, написання есе, анотацій, складання таблиць, кросвордів, тестів, рішення ситуаційних завдань (кейсів), створення презентацій. У логіці цього процесу підготовки стає актуальним використання наступних дидактичних матеріалів (засобів): навчального посібника, методичних рекомендацій з дисципліни "менеджмент", нормативно-правових документів, контрольних-навчальних тестів, сценаріїв ділових ігор та кейсів, ситуацій для аналізу, презентацій.

Як відомо, гендерні стереотипи є одними з перших, придбаних людиною. Осмислення і деконструкція цих стереотипів, з'ясування культурних відмінностей між ними та їх "культурного походження", з нашої точки зору, є важливим кроком на шляху формування критичних оцінок, а також переосмислення інших форм стереотипного світосприйняття (етнічної та релігійної нетерпимості, гомофобії тощо). Інтерес до гендерних спецкурсів викликаний, як показали опитування студентів, у першу чергу, можливістю подивитися по-новому на старі, давно відомі проблеми, такі, наприклад, як взаємини у сім'ї, труднощі дорослішання, подвійна зайнятість жінок, різні стандарти поведінки для чоловіків і жінок [10].

Змістова складова. Зміст педагогічної підготовки має бути спрямований на формування системи узагаль-

нених професійно-педагогічних знань; вироблення професійно-педагогічних умінь і навичок; розвиток логічного і творчого мислення. О. Гринчук висвітлює основні підходи щодо розуміння сутності та змістових характеристик професійної підготовки майбутніх менеджерів. Діяльність менеджера в його дослідженні розглядається з антропоцентричних позицій, тому дисциплінам психологічного спрямування відводиться надзвичайно важливе значення в процесі професійного становлення.

Висновки з цього дослідження та перспективи подальших досліджень. Отже, у побудованій нами моделі виокремлено цільовий, методологічний, організаційно-технологічний, змістовий, результативний блоки. Представлено мету – розвиток управлінських якостей в процесі професійної підготовки менеджера у ЗВО засобами соціально-психологічного тренінгу. У моделі окреслено завдання, умови професійної підготовки та етапи її здійснення. Модель підготовки фахівця включає види навчальної і пізнавальної діяльності з оволодіння професійною діяльністю, навчальні плани і програми, виховні заходи, кваліфікаційні характеристики фахівців. Представлено кінцевий результат у вигляді сформованості якостей менеджера у гендерно-чутливому середовищі.

Список використаних джерел:

1. Афанасьев В.Г. Моделирование как метод исследования социальных систем / В.Г. Афанасьев // Системные исследования. Методологические проблемы : ежегодник. – М. : Наука. – 1982. С. 21–37.
2. Богданов А.А. Тектология. Всеобщая организационная наука: Кн. 1 и 2. – М. : Экономика, 1989. – 655 с.
3. Глинский Б.А. Моделирование как метод научного исследования (гносеологический анализ) / Глинский Б.А., Грязнов Б.С., Дынин Б.С., Никитин Е.П. // М. : Изд-во МГУ. – 1965. – 248 с.
4. Грушева А.А. Моделирование управленческой компетентности студентов высших навчальных закладів економічного профілю / А.А. Грушева // Професійна освіта: проблеми і перспективи – № 7. – 2014. – С. 62–67.
5. Державний стандарт вищої освіти: Освітньо-кваліфікаційна характеристика та освітньо-професійна програма підготовки бакалавра напряму підготовки 0502 "Менеджмент". – К. : М-во освіти і науки України, 2001. – 59 с.
6. Єльнікова Г.В та ін. Теоретичні і методичні засади моделювання фахової компетентності керівників закладів освіти: монографія / Єльнікова Г.В., Зайченко О.І., Маслов В.І. та ін.; за ред. Г.В. Єльнікової. – Київ-Чернівці : Книги – XXI, 2010. – 460 с.
7. Жигір В. Вимоги до професійної підготовки сучасного менеджера освіти / В. Жигір // Молодь і ринок. – 2011. – № 3. – С. 50–55. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2011_3_12
8. Ільченко О. Гендерний підхід як нова методологія наукових досліджень в галузі педагогіки розвитку / О. Ільченко // Педагогічні науки : 36. наук. праць. – 2011. – № 3. – С. 22–30.
9. Ракитов А.И. Философские проблемы науки: Системный поход / Анатолий Иванович Ракитов // М. : Мысль. – 1977. – 270с.
10. Хапілова В.П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. канд. психол. наук: спец. 19.00.05 "Соціальна психологія; психологія соціальної роботи" / В.П. Хапілова. – Київ., 2006. – 22 с.

Надійшла до редколегії 05.09.18

Д. Чемеринская, научн. корреспондент
Институт психологии имени Г.С. Костюка НАПН Украины, Киев, Украина

МОДЕЛЬ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ В ПРОЦЕССЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА С УЧЕТОМ ГЕНДЕРНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ

Представлена модель формирования профессиональных качеств в процессе профессиональной подготовки менеджера в ЗВО с учетом гендерных особенностей. В статье раскрывается целевой, методологический, организационный, содержательный, результативный блоки модели. Отмечается, что частью методологической составляющей есть законы, построенные на описанных принципах. Представлен конечный результат в виде сформированности качеств менеджера в гендерно-чувствительной среде.

Ключевые слова: гендерно-чувствительная среда, учебный план, модель, сформированность профессиональных качеств, профессиональная подготовка.

D. Chemerinskaya, Scientific Correspondent
Institute of Psychology G.S. Kostiuk NAPS Ukraine, Kyiv, Ukraine

**MODEL OF PROFESSIONAL QUALITIES FORMATION IN THE PROCESS
OF PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE MANAGER
IN THE CONTEXT OF GENDER FEATURES**

The article presents an model of professional qualities formation in the process of professional training of a manager at a university with in the context of gender features. The article reveals the target, methodological, organizational, informative, effective blocks of the model. It is noted that part of the methodological component is the laws built on the principles described. The final result is presented in the form of the formation of managerial qualities in a gender-sensitive environment.

Key words: gender-sensitive environment, curriculum, model, the formation of professional qualities, vocational training.