

предметов : автореф. дисс. ... канд. пед. наук / С. В. Белова. – Волгоград, 1995. – 24 с.

2. Гузеев В. В. Основы образовательной технологии : дидактический инструментарий / В.В.Гузеев. – М. : Сентябрь, 2006. – 192 с.

3. Дементівська Н. П. Телекомунікаційні проекти. Стан та перспективи / Н. П. Дементівська, Н. В. Морзе // Комп'ютер в школі і сім'ї. – 1999. – № 4.

4. Лучанінова О. П. Педагогічні технології у вищій школі : навч. посіб. / О. П. Лучанінова. – Дніпропетровськ : ЛІРА, 2013. – 224 с.

5. Марущак І. І. Педагогическое сопровождение процесса формирования рефлексивной позиции студентов вузов посредством интерактивных технологий обучения : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Иван Ильич Марущак. – Тверь, 2012. – 228 с.

6. Назарова В. Д. Педагогическое обеспечение интерактивного взаимодействия преподавателей со студентами среди профессиональных образовательных учреждений : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Валентина Дмитриевна Назарова. – Улан-Удэ, 2007. – 181 с.

7. Пометун О. І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання : наук.-метод. посіб. / О. І. Пометун, Л. В. Пироженко ; за ред. О. І. Пометун. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 192 с.

8. Регуш Л. А. Психология прогнозирования: успехи в познании будущего / Л. А. Регуш. – СПб. : Речь, 2003. – 352 с.

9. Скаун В. А. Педагогические технологии производственного обучения / В. А. Скаун. – М. : Издательский центр НОУ ИСОМ, 2003. – 54 с.

УДК 37.014.5

С. Г. Немченко,

кандидат педагогічних наук, доцент
(Бердянський державний педагогічний університет)

ПОРІВНЯЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА ТРАДИЦІЙНОГО ТА РЕФЛЕКСИВНОГО УПРАВЛІННЯ

Постановка проблеми. Ключовим моментом сучасної глобальної соціокультурної трансформації є утвердження гуманістичного підходу й антропоного принципу, у світлі яких найважливішою соціокультурною цінністю стає особистість; серед різних ресурсів соціокультурного розвитку пріоритет віддається людським (особистісним і соціальним) ресурсам, потенціалам, капіталам, цілям і завданням їхньої ефективної реалізації в активній творчій діяльності.

Девіз часу – до суспільного блага через благо особистості. У цьому контексті характерні для індустріальної епохи механістичний, адміністративно-бюрократичний, командно-виконавський, формалізовані типи і стилі керівництва змінювалися управлінням людськими ресурсами і людськими відносинами.

Загальна соціокультурна трансформація – це перехід до нового більш високого рівня і складності, ніж попередні, і тут первинне значення має якість управління, динаміка перетворення якого повинна мати випереджальний характер.

Призначенням сучасного наукового управління є концентрація накопиченої за всю історію людства "управлінської мудрості", експертиза і відбір актуального теоретичного змісту і передового досвіду, інтеграція наукових засад у вигляді відповідної до вимог свого часу філософії управління й управлінської парадигми, орієнтація на потреби управлінської практики, безперервне нарощування науково-теоретичного і практичного потенціалу управління. Рефлексивне управління є тією тенденцією гіпердинаміки перетворень, спрямованої на активізацію діяльності людини шляхом створення необхідних умов для прояву і розвитку її творчого потенціалу. Тому управління має орієнтуватися на відбір актуального теоретичного змісту й передового досвіду на потреби управлінської практики, безперервне нарощування науково-теоретичного і практичного досвіду, виявлення і реалізацію її внутрішніх ресурсів, що забезпечується як удосконаленням традиційних підходів, так і розробкою нових.

Аналіз досліджень і публікацій. У наукових працях: О. Анисимова, О. Авілова, В. Баранова, В. Агесва, Т. Давиденко, Г. Єльнікової, В. Дубровського, В. Дружиніна, О. Ільїної, І. Ладенко, В. Лекторського, В. Лепського, В. Лефевра, В. Конторова, В. Розіна, В. Стьопіна, С. Степанова та інших вчених актуалізуються проблеми рефлексивного управління.

Мета статті – дати порівняльну характеристику традиційного та рефлексивного управління.

Порівняльну характеристику традиційного та рефлексивного управління, на наш погляд, необхідно починати з визначення двох основних понять управління – "суб'єкта" та "об'єкта" управління. Необхідно підкреслити той факт, що будь-яке управління являє собою процес взаємодії. За визначеннями дослідників, суб'єкт характеризується вільним здійсненням своєї усвідомленої активності, цілепокладанням та самоусвідомленням, саморегуляцією та саморозвитком під час діяльності, є організатором соціальних відносин. Об'єкт – це те, що існує незалежно від нашої свідомості; явище, предмет на який спрямована діяльність. У традиційному управлінні існує чітке розмежування понять "суб'єкт" та "об'єкт". Це така структура управління, у якій орган управління (суб'єкт) спеціалізований на виконання виробничих, технологічних, інформаційних та інших функцій. Таким чином, у традиційному управлінні суб'єкт протиставляється об'єкту.

Традиційне управління фактично засновано на принципі Бурдьє П. [2], відповідно до якого все життя людини визначається сукупністю практик, що здійснюються відповідно санкціонованих суспільством правил. Здатність орієнтуватися у цих правилах отримало назву хабітус. У ньому поєднуються дві протилежні характеристики: свободи та необхідності або детермінованості. Хабітус диктує визначену стратегію поведінки і таким чином детермінує вчинки соціальної гри. Хабітус як почуття гри дає можливість орієнтуватися в ситуації, інтуїтивно знаходити необхідні рішення

навіть у випадках, коли виникає проблема. Так, досвідчений керівник у критичній ситуації знаходить необхідний вихід. Цей адаптивний потенціал хабітусу виключно важливий під час здійснення соціальної практики. Управлінські ситуації ніколи не повторюються до дрібниць, проте досвідчений керівник легко орієнтується в них. Хабітус, таким чином, є принципом виникнення та організації практик. Він передбачає дії без рефлексії. Виконання вказівок (наказів) суб'єкту управління в межах його компетенції обов'язкове для виконання об'єктом управління. Цей принцип виявляється в традиційній структурі управління. Вона складається з лінійних підрозділів, що безпосередньо виконують основну роботу та обслуговуючих. За традиційного управління лінійні ланки приймають управлінські рішення, а обслуговуючі допомагають збирати інформацію, опрацьовувати і приймати конкретні рішення. Лінійні структури складаються зі спеціалізованих підструктур, які підпорядковуються постійній і чіткій ієрархічній схемі. Результати кожної спеціалізованої підструктури оцінюються показниками, що характеризують виконання своїх цілей та завдань. Відповідно будується система мотивації та винагороди працівників. При цьому кінцевий результат (ефективність та якість роботи організації) стає другорядним, оскільки вважається, що всі підрозділи працюють за для досягнення його.

Переваги лінійної структури: конкретна система зв'язків функцій та підрозділів; чітка система єдиного керівництва (керівник концентрує на собі керівництво усією сукупністю процесів, що мають спільну мету); чітка система відповідальності; швидка реакція виконавчих підрозділів на безпосередні вказівки керівництва.

Недоліки традиційної структури: відсутність ланок, що займаються питаннями стратегічного планування, – "плинність" домінує над стратегічними завданнями; тенденції до затягування часу та перекладання відповідальності при вирішенні проблем, що потребують участі декількох підрозділів; незначна гнучкість та адаптація до змін; критерії ефективності до підрозділів й організації загалом; формалізація оцінки ефективності та якості роботи підрозділів призводить до страху та відсутності єдності; велика кількість "щаблів" управління між робітниками, що безпосередньо беруть участь у виробничому процесі та керівництві; перевантаженість керівників останньої інстанції; підвищена залежність результатів роботи організації від кваліфікації, особистісних та ділових якостей керівників вищого рангу. До значних недоліків таких структур відносяться: втрата гнучкості виконання дій; відсутність можливості діяти спонтанно (творчо) і своєчасно, по-новому реагувати на зміну навколишніх факторів; ускладнення процесу введення інновацій.

Традиційна організаційна структура управління – це така структура управління, між елементами якої існує лише одноканальний зв'язок. За такої структури управління кожний підлеглий має лише одного керівника, який виконує всі адміністративні та спеціальні функції у відповідному структурному підрозділі. Принципами традиційного управління є: оптимальне співвідношення централізації; єдність єдиноначальності й колегіальності; раціональне поєднання прав, обов'язків і відповідальності. Як результат керівник постійно своєрідно залежить від підлеглого, оскільки

несе персональну відповідальність за результати функціонування очолюваної ним організації. Це висуває особливі вимоги до його вміння організувати працю виконавців, використовувати найбільш ефективні методи управлінської взаємодії відносно кожного працівника. У процесі реального, а не теоретичного вирішення проблеми відбувається своєрідний розподіл праці: керівник організує виконання рішень, впливає на виконавців, забезпечує оптимальні умови діяльності, підпорядкування включає програму реалізаційних дій, які призводять до досягнення поставленої мети. У результаті в працівників формується виконавська готовність (вольова підготовка, формування відповідальності, розвиток навичок самореалізації).

Таким чином, традиційне управління можна визначити як процес систематичного, усвідомленого впливу керівної системи на об'єкт управління у цілому або окремих його ланок на основі пізнання та використання відповідних цьому об'єкту закономірностей та тенденцій з метою забезпечення його ефективного функціонування. За своєю суттю воно є арефлексивне.

У концепції рефлексивного управління навики існує єдність понять "суб'єкт" та "об'єкт". Суб'єкт рефлексивного управління є об'єктом управління у двох випадках: по-перше, шляхом залучення об'єкта як засобу в діяльність суб'єкта; по-друге, шляхом залучення суб'єкта у функціональне поле об'єкта. У першому випадку відбувається рефлексивне самоуправління, тому що суб'єкт управління стає вільною інстанцією, відповідальною за самостійні рішення. Другий випадок відбувається, коли керований суб'єкт потрапляє в будь-яку проблемну ситуацію й необхідне "роз'єднання" та нове "самовизначення" суб'єкта управління. У рамках теорії самоорганізації рефлексивне управління пов'язане з тим, що суб'єкт управління усвідомлює себе та свою діяльність "об'єктивно" – як елемент будь-якої об'єктивної ситуації саморозвитку та самоорганізації, а об'єкт управління і є елементом цієї об'єктивної ситуації. Таким чином, суб'єкт управління стає не об'єктом активного впливу, а суб'єктом змін; при цьому діяльність рефлексії виступає, як зовнішня практична діяльність, по відношенню до якої практична діяльність стає "внутрішньою" [3; 4; 5; 6]. У суб'єкта управління залишається одна можливість – здійснити власну діяльність. Управлінська діяльність, що здійснюється на основі рефлексії та через рефлексію, визначається у різних формах як рефлексивне управління.

Рефлексивне управління розуміємо як управлінську діяльність, що здійснюється на основі рефлексії та через рефлексію та дозволяє зняти протиріччя між керівником і підлеглими [1].

Метою рефлексивного управління є приведення у дію механізмів безперервного інтенсивного розвитку, що забезпечують самокерований розвиток.

Закономірна спеціалізація рефлексивного управління здійснюється у двох напрямках: стосовно звичайних ситуацій мова йде про самоуправління, стосовно до критичних ситуацій – зовнішнє управління ними.

Закономірності рефлексивного управління відповідно до концептуальних положень синергетики повинні відображати діалектичну детермінацію природного самокерованого розвитку, у якій рівноправно та одночасно враховуються як внутрішня складова (процеси самоорганізації), так і зовнішня (керівні дії).

Принципами рефлексивного управління є: полілогічне самовизначення суб'єктів; пріоритет позитивного зворотного зв'язку; конструктивність взаємодії суб'єктів; ефективне використання можливостей; полікритерійна постановка і вирішення управлінських завдань; структуризація завдань і змісту рефлексивного управління; варіативність і гнучкість; єдність кооперації і спеціалізації діяльності.

Зворотні зв'язки в рефлексивному управлінні здійснюються переважно у вигляді рефлексивних процесів.

Процес рефлексивного управління може бути представлено у вигляді трьох етапів: рефлексивний аналіз, впровадження керівного інтенсифікуючого впливу, забезпечення стійкості переходу зі стану екстенсивного самокерованого розвитку в інтенсивний. Кожен з етапів розглядається як певний якісний рівень взаємодії суб'єктів діяльності, що характеризується саморозвитком керівних та керованих, їхньої взаємодії, і тому має самостійну цінність.

Організаційна структура рефлексивного управління на основі цілісної концепції передбачає взаємообумовлені перетворення процесу, структури й технології управління. Специфіка процесу рефлексивного управління детермінує створення його особливої організаційної структури, побудова якої дозволяє суб'єкту визначити необхідний і достатній компонентний склад організаційної структури з урахуванням своїх ресурсів.

Як підсумок, можна визначити рефлексивне управління як процес взаємодії суб'єктів діяльності, що ініціює спрямований саморозвиток через рефлексію. Провідною умовою ефективності рефлексивного управління є розвиток рефлексії суб'єктів управління та на її основі рефлексивної культури. Остання включає в себе: готовність діяти в ситуаціях з високим ступенем невизначеності, гнучкість у прийнятті рішень, прагнення до реалізації нововведень та інновацій; постійну спрямованість на пошук нових, нестандартних шляхів вирішення професійних завдань; здатність переосмислити стереотипи свого професійного та особистісного досвіду. Вона забезпечує розкриття і реалізацію професійних можливостей у визначенні та вирішенні творчих завдань, що виникають у професійній діяльності.

Висновки. Порівняльна характеристика традиційного та рефлексивного управління дає підстави зробити такі висновки: традиційне управління спрямоване на утримання існуючої системи в стабільному стані і практично не орієнтоване на розвиток. Традиційне управління за своєю суттю у більшості випадків арефлексивне. Рефлексивне управління не тільки підтримує систему у визначеному стані, а й ініціює її спрямований саморозвиток через рефлексію.

Перспективи подальшого розвитку в напрямі дослідження.

Розглянута зазначена вище проблема дає всі підстави визначити, що необхідне подальше дослідження і розробка механізмів впровадження рефлексивного управління в практику діяльності керівника.

ЛІТЕРАТУРА

1. Авілов А.В. Рефлексивное управление. Методологические основания [Текст] / А.В.Авілов. – М. : ГУУ, 2003. – 202 с.

2. Бурдые П. Структуры, habitus, практики // Современная социальная теория: Бурдые, Гидденс, Хабермас. – Новосибирск, 1995 – 198 с.

3. Комаров С.В. Теоретические основы управления поведением и целеполаганием в саморазвивающихся, самоорганизующихся системах / С. В. Комаров, А. В. Молодчик // Вестник Университета. Теоретический и научно-методический журнал. – Государственный университет управления. – М., 2012. – №1.

4. Ладенко И. С. Интеллектуальные системы в целевом управлении / И. С. Ладенко ; отв. ред. В. Н. Карпович. – Новосибирск : Наука, Сиб. отд-ние, 1987. – 195 с.

5. Лефевр В. Конфликтующие структуры / В. Лефевр. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М. : Сов. радио, 1973. – 158 с.

6. Усов В.Н. Философия рефлексивного управления / В. Н. Усов. – Екатеринбург : Изд-во Уральского ун-та, 2008. – 284 с.

7. Щедровицкий Г.П. Мышление. Понимание. Рефлексия / Г. П. Щедровицкий. – М. : Наследие ММК, 2005. – 800 с.

УДК 378.016

С. В. Онищенко,
асистент
(Бердянський державний
педагогічний університет)

КОНСТРУКТОРСЬКО-ТЕХНОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК КОМПОНЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ТЕХНОЛОГІЇ

Постановка проблеми. Однією з найважливіших проблем сьогодення є невідповідність між рівнем розвитку нової економіки і підготовкою кваліфікованих фахівців. Тільки при модернізації всієї системи вітчизняної освіти можливо отримати фахівців, що мають якісні знання, здатних бути визнаними в усьому світовому співтоваристві. Саме освіта визначає вигляд майбутнього, яким буде людство третього тисячоліття, його економічний, інтелектуальний, особистісний, культурний, моральний потенціал.

Як показали результати аналізу існуючих моделей навчання, широко представлених у вітчизняній і зарубіжній практиці, ефективність моделі навчання залежить не тільки від сформованих в результаті її застосування конкретних професійних компетентностей, а й від закладеної в самій моделі рівня гнучкості та адаптивності по відношенню до динамічного розвитку зовнішнього і внутрішнього організаційного середовища.

Нині одним із завдань вищої педагогічної школи є підготовка компетентного, конкурентоздатного вчителя технології, здатного самостійно і творчо вирішувати професійні завдання.

Діяльність сучасного вчителя технології повинна все більш орієнтуватися на передачу студентам елементів інженерно-технічних знань, умінь і навичок, підготовку їх до уміння здобувати нові політехнічні знання і