

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет
Навчально-науковий інститут фінансів, економіки і менеджменту
імені Олега Балацького
Кафедра управління

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА МЕНЕДЖМЕНТУ

Формування професійних умінь самоорганізації майбутнього менеджера
у закладі вищої освіти

студента 4-го курсу гр. М-71 спеціальності 071
«МЕНЕДЖМЕНТ»
Ясенок Владислав Євгенович

Науковий керівник:

(науковий ступінь, вчене звання)

(прізвище, ініціали керівника)

Нормоконтроль:

(прізвище, ініціали керівника)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ САМООРГАНІ- ЗАЦІЇ.....	7
1.1. Специфіка діяльності та підготовки менеджера у ЗВО....	7
1.2. Технологія освіти як управління розвитком.....	12
РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ САМООРГАНІ- ЗАЦІЇ.....	19
2.1 Моделювання процесу формування у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації.....	19
2.2 Засадничі особливості формування у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації.....	24
Розділ. 3 Організаційно-педагогічні умови формування професійних умінь.	
3.1. Організаційно-педагогічні умови формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів у ЗВО.....	30
3.2. Сутність професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів освіти.....	35
ВИСНОВКИ.....	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	46

ВСТУП

Актуальність теми. Соціально-економічні перетворення в нашій державі ставлять перед системою освіти абсолютно нові орієнтири. Існуюча необхідність в управлінських кадрах визначає підвищення вимог до їх професійної підготовки і компетентності. В ході своєї професійної діяльності менеджерів доводиться організовувати не лише діяльність колективу, але і свою, проявляючи професійні уміння самоорганізації.

У дисциплінах, що викладаються у ЗВО, традиційно основна увага приділяється формуванню організаційних якостей, таких як самостійність, ініціативність. На мій погляд, подібний підхід в научному процесі можна охарактеризувати як обмежений. Зараз такі якості стали недостатніми щоб виконувати управлінські функції.

Основним стає формування таких особистих якостей і умінь, як цілеспрямованість, активність, варіативність, планування діяльності, ухвалення складних та простих рішень, оцінка результату, почуття обов'язку.

Але аналіз практики вказує, що початкуючий менеджер зазнає труднощів у сфері самоорганізації. Отже, назріла необхідність розробки нової моделі підготовки менеджерів, що забезпечує процеси самоосвіти, саморегуляції, саморозвитку.

Уміння самоорганізації є основною з найважливіших характеристик в професійній діяльності менеджера. Вони розглядаються в науці як діяльність і здатність особистості, пов'язані з умінням організувати себе.

Теоретичний аналіз літератури вказав, що проблеми формування професійних умінь самоорганізації молодих менеджерів вимагає спеціального дослідження, яке обумовлено протиріччями, що склалися, між потребою суспільства у висококваліфікованих управлінських кадрах і не достатнім рівнем сформованості професійних умінь самоорганізації як одних з найнеобхідніших, найпотрібніших

для успішної професійної діяльності; усвідомленням майбутніми менеджерами необхідності розвитку професійних умінь самоорганізації і недостатньою розробленістю методологічних і технологічних основ формування досліджуваних умінь.

Актуальність проблеми, її теоретична і практична значущість, протиріччя зумовили вибір теми дослідження.

Мета дослідження: провести теоретичний аналіз процесу формування у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації у ЗВО.

Мета дослідження обумовила визначення таких **завдань:**

- провести аналіз специфіки діяльності та підготовки менеджера у закладах вищої освіти;
- виокремити сутність професійних умінь самоорганізації менеджерів освіти;
- схарактеризувати особливості моделювання процесу формування у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації;
- розкрити засадничі особливості формування у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації;
- виокремити організаційно-педагогічні умови формування професійних умінь самоорганізації менеджерів у ЗВО.

Об'єктом дослідження виступає професійна підготовка майбутніх менеджерів в системі вищої освіти.

Предмет дослідження – процес формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів у ЗВО.

Методи дослідження. Сукупність методів нашого дослідження складають: філософські, культурологічні, соціологічні, психологічні, педагогічні положення, що розкривають сутність суб'єктно-гуманістичного підходу, антропоцентризм як філософсько-культурологічний принцип, системно-структурний та синергетичний підхід до управлінських явищ і процесів, положення гуманістичної психології при внутрішньому творчому процесі саморозвитку. Процес становлення менеджера розглядається як

предмет міждисциплінарного вивчення, який розвивається в часі і просторі як процес самоорганізації відкритої, дисипативної системи.

Методологічна основа дослідження. Теоретико-методологічною основою дослідження склали положення діалектики про єдність свідомості і діяльності. Дослідження проводилося у рамках системного і діяльнісного підходів в розвитку, навчанні, вихованні, у формуванні концептуального мислення майбутнього фахівця і становленні його професійної компетентності.

У дослідженні були враховані закономірності соціальної взаємодії, показана детермінуюча роль соціального середовища в процесі становлення особистості, формування людини нового типу, взаємозв'язок універсальної, загальнолюдської місії освіти та її етнокультурної функції.

Методологічну функцію в дослідженні реалізовували історико-логічний, структурно-функціональний і соціально-педагогічний підходи.

Наукова новизна дослідження. Визначена суть професійних умінь самоорганізації, що розглядається як комплекс професійно-особових дій, заснованих на управлінських знаннях, специфіці організаційної діяльності і що проявляються через саморегуляцію, що дозволяє ефективно здійснювати професійну діяльність. Виділені комплекси умінь самоорганізації (проектувальні, виконавські, контрольні-оцінні). Проаналізована модель процесу формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів у ЗВО, блоки якої відповідають основним компонентам педагогічного процесу (цільовий, змістовний, процесуальний, результативний), а їх зміст реалізують завдання формування умінь самоорганізації як складової професійної компетентності менеджера. Визначені організаційно-педагогічні умови формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів: виявлення вимог до професійної підготовки майбутніх менеджерів; розробка авторських курсів, ділових ігор, практикумів, тренінгів, спрямованих на формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів; визначення етапів

формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів; розробка критеріїв оцінки (когнітивний, операційний, діагностичний) рівнів сформованості професійних умінь самоорганізації (високий (творчий), середній (виконавський), низький (критичний)) тощо.

Практична значущість дослідження полягає в, тому, що воно: може бути використано органами державної, регіональної і місцевої влади, освітніми установами, в інтересах підвищення якості і ефективності формування професійних умінь самоорганізації майбутнього менеджера у закладах вищої освіти.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ САМООРГАНІЗАЦІЇ

1.1. Специфіка діяльності та підготовки менеджера у закладах вищої освіти

Соціально-економічні перетворення, що відбуваються в нашій державі, незліченно в чому залежать від освітнього потенціалу суспільства і вимагають підготовки фахівців, які володіють не тільки спеціальними знаннями, однак і певними якостями, що забезпечують їх конкурентоспроможність, професійну мобільність.

Для сучасного етапу розвитку освіти характерне посилення його професійної спрямованості. Розширюється соціокультурне оточення діяльності фахівця-менеджера, котрий стає носієм самобутнього професійного і особового досвіду, що уміє працювати в системі «людина-людина». Сьогодні затребуваний спеціаліст який не чекатиме інструкцій, а вступить в буття з творчим, проектно-конструктивним і духовно-особистісним досвідом, що вже склався, з огляду на те абітурієнт закладу вищої освіти за винятком адекватного орієнтування у світі, що змінюється, не може вважатися підготовленим до сучасного існування і роботи з обраної спеціальності.

В умовах невизначеності і мінливості в усіх організаційних ситуаціях стійкість і нагляд повинні закріплюватися і підтримуватися самим менеджером. Крім того, він є новатором і носієм ризику. сучасність насамперед цінує стратегічна компетентність, здібність відкинути з дороги усе звичне і сприйняти нове, що вимагає від фахівця не тільки наявності високого інтелекту і широкого кругозору, однак і ділового досвіду і творчого підходу до вирішення професійних завдань.

Значимість феномену «управлінська діяльність» полягає в реалізації таких функцій керування як збір, обмірковування і обчислювання інформації, прогнозування, планування, організація, стимулювання, координування, перевірка і погодженість управлінського рішення. Зasadничою є функція ухвалення управлінського рішення, спрямована на реалізацію поставленої перед організацією мети. Під управлінською діяльністю ми розуміємо цілеспрямовану взаємодію суб'єктів управління, що забезпечує оптимальне діяння і процвітання управляючої і керованої систем, переклад їх на новий, якісно більш високий рівень[85, с.210]

Готовність майбутніх фахівців-менеджерів до управлінської діяльності є динамічна, структурно-рівнева освіта, що відбиває згуртованість світоглядного (система поглядів, переконань, взаємозв'язок до професійної діяльності), мотиваційно-ціннісного (переосмислення себе і середовище цінностей, умінь, навичок; оволодіння особовим досвідом), гностики (упевненість у своїх знаннях, уміннях і навичках; розуміння мети, готовність до дії) компонентів.

Критеріями рівнів готовності стали: емоційна непохитність і стресостійкість (емоційна твердість розглядається нами як відсутність схильностей до тривожного стану, фрустрації, агресивності, легкої збудливості, як хороша пристосовність до різних ситуацій і адекватна самооцінка, стресостійкість— як збереження спокою і холонокровності в стресових ситуаціях, реальне уявлення про власні сильні і слабкі сторони, відсутність егоцентризму і адекватне сприймання критики); рефлексія (як вміння встати на позицію іншого, здібність прогнозувати на основі цього його поведінку; а також хист будувати свою поведінку, виходячи з передбачуваних реакцій у відповідь іншого); талант безконфліктно впливати на оточення (роль механізмів рефлексій мислення найбільш важлива в конфліктних ситуаціях, а також в ситуації конкуренції); комунікативні обдаровання (як особове уміння діяти на оточення, зверхність гуманістичних цінностей у відношенні з людьми, курс на «командні» форми управління);

пошуки індивідуального стилю адміністрування (як вираження індивідуальності, цілісність і характерна особливість світовідчуття і самореалізації); креативність (як творче ставлення до особистісно значимих завдань, проблем, сфер діяльності, сполучення високої здатності до породження оригінальних ідей і застосування нестандартних способів інтелектуальної діяльності з потребою в цьому)[26, с.

Можемо виділити три рівні готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності: низький (репродуктивний), середній (проблемний), високий (рефлексія).

Система засобів творення готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності є процесом, що складається з чотирьох етапів: орієнтовного, націленого на формування у студентів ціннісних передумов професійного зрозуміння що проектується на майбутню професійну діяльність; вибіркового, такого, що характеризується подальшим формуванням у студентів основних компонентів готовності до управлінської діяльності – світоглядного, мотиваційно-ціннісного і гностики; адаптаційного, формувального уміння приймати рішення, управлінські розпорядження в соціально-економічних умовах, що змінюються, і формуванні оцінного відношення до власної управлінської діяльності, що носить небезпечний характер; інноваційного, націленого на реалізацію отриманих знань, умінь і навичок і їх подальше підвищення в професійній діяльності[94, с.41]

Вища школа у всі періоди відігравала важливість вихователя інтелігенції, творця кадрів, здатних розгорнути професійну діяльність, розвивати її, а не тільки відновлювати соціальні навички і утворювати нові уміння і цінності. Однак ця соціальна діяльність вищої школи – вихованість творчої особи – девальвувалася і втрачалася в ході стихійного розвитку, що не спирається на науково обґрунтовану стратегію, особисто інститут вищої школи бюрократизувався, втрачаючи свої творчі функції на шляху конвеєрного способу «виробництва умів». Довготривалий період ситуація

характеризувалася підготовкою стандартних фахівців із стандартних правил. Поміж своїх достоїнств наша «знанневоцентрична» вища школа постійно вважала фундаментальність підготовки, незмінність і ґрунтовність програм і якось остаточно випустила з уваги, що у світі головним конкурентоздатним ресурсом давним-давно вже стала не інформація, а творчість, вправність формувати знання.

Технократичне мислення – міркування на людину як на навчальний, програмований складник системи, як на предмет найрізноманітніших маніпуляцій, а не як на особу, для якої характерна не тільки самодіяльність, але і незалежність по відношенню до можливого простору, – вичерпало свої резерви і стає гальмом розвитку людини. Перед освітою повсякчас стояла, а нині є найбільш гострою дилема: людина і суспільство, людина і світ. З одного боку, орієнтування на особистість, на індивідуальність, на самобутність і унікальність. Але людина живе у світі. З огляду на те другий аспект дилеми – це соціальний глузд соціальне замовлення. Зараз таки ставиться наголошення на те, що освіченість йшла від людини, через людину, але не можливо людину замкнути на самій собі. Мав рацію К. Пузиревич, котрий стверджує, що ставка в освіті має існувати не суто особистісна, а особистісно-соціальна. Це означає наступне: індивідуальність в системі освіти виступає як ціль, а усе інше – засоби. Тому має фігурувати рівновага серед колективним і індивідуальним, особою і індивідуальністю, гуманізмом і технократизмом, творчістю і технологіями[83, с.

Я вважаю, що в сучасних умовах найбільш адекватною на практиці є гуманістично-прагматична ідея. В умовах переходу до цивілізованого ринку і демократичного суспільства найбільш перспективною в розвитку освіти є ідейний задум освіти протягом усього існування людини. Сутнісними характеристиками цієї концепції є гнучкість, різноманітність, доступність в часі і просторі. Подібна освіта, за винятком необхідності адаптації до змін в професійній діяльності, перетворюється на розгляд безперервного розвитку людської особистості, знань і навичок, а також здібності виокремлювати

припущення і виконувати різні дії. Вона забезпечує людині бачення самої себе і оточення сприяє виконанню її соціальної ролі в процесі трудової діяльності і існування в суспільстві.

Головною цінністю освіти, передусім вищої, стає процвітання в людині необхідності і можливостей вийти за границі того, що вивчається, здатності до самореалізації творчого потенціалу, спрямованості на саморозвиток і самоосвіту впродовж усього життя. Таке представлення діаметрально змінює підхід до освіти, передусім в його прогностичній інтерпретації: не система жорстко детермінованих освітніх установ, по суті, нав'язувана людині і що обмежує свободу вибору, а людина, що свідомо вибирає індивідуальну освітню траєкторію відповідним чином до своїх інтересів і здібностей, що визначають її освітні потреби. Назріла потреба глибоких змін в цілях, змісті, методах і формах, структурі підготовки фахівців. Порядки освіти повинна забезпечити різноманітність навчальних курсів, нерозривну спорідненість між різними видами освіти, серед професійним досвідом і підвищенням кваліфікації, що дозволить адекватно вирішувати проблеми, пов'язані з розривом поміж попитом і пропозицією на ринку праці[11, с.90]

1.2 Технологія освіти як управління розвитком

Технологія освіти як управління розвитком складається з дій. Дії у складі технології – це етапи управління. Технологія діяльності викладання складається з дій, здійснюваних послідовно і поетапно. У основі послідовності етапів – правила мислення закономірностей керування в процесі навчання:

- 1 етап – підготовчий: аналіз і цілепокладання – прогнозування – планування змісту навчання і діяльності суб'єктів – ухвалення рішень;

- 2 етап – виконавський: організація виконання мети – перевірка і оцінення; дії зі встановлення комунікацій пронизують усі решта і породжують систему успіху результату через взаємодію (пряме чи то опосередковане залежно від місця в процесі навчання) рефлексії[86, с.15]

Технологія навчальної діяльності, представлена як самоменеджмент, виступає ніби майстерність до самоврядування своєю діяльністю, яка розвивається в процесі взаємодії з викладачем і групою, коли студент виконує функції як виконавські, так і управлінські, іншими словами виступає для самого себе і як предмет керування і як індивід управління.

Ступінь розвитку активності і самостійності (до творчого) залежить від з огляду на те в якій мірі студент опанував самоаналізом, самомотивацією, цілепокладанням, саморганізацією, корекцією власних дій, самоконтролем і самооцінкою. У основі цих функцій лежить справа рефлексії – багатоопераціональний процес, в якому існують стандартні дії і унікальні елементи.

Змістовний аспект технології керування саморозвитком представлена наявністю моделі розвитку фахівця, системою норм, критеріїв, цінностей, закладених в ній, змістом програми діяльності; процесуальна – системою взаємодій учасників процесу навчання і функціями, здійснюваними послідовно студентами для досягнення мети. Самоврядування розвитком проявляється в першу чергу через процеси рефлексій, концентруючись в ухваленні рішення і роблячи перевагу на усі інші функції. У технології

навчання як самоврядуванні розвитком в логіці діяльності виділяється два етапи:

- 1 етап – підготовчий, включає дії вибору критеріїв, норм, цілепокладання, добору засобів і умов діяльності, ухвалення рішення, розробки програми дій;

- 2 етап – виконавський, в ході якого реалізується платформа дій, здійснюється контроль над собою самооцінка, ухвалення рішення про корекцію (у разі зародження необхідності) і якраз корекція дій[73, с.14]

Проаналізовані наукові вивчення доводять результативність технології навчання як адміністрування розвитком на рівні викладача – якістю самоорганізації, на рівні студента – самоменеджментом, які стають можливими в результаті взаємодії рефлексії. Технологія викладання, заснована на проблемному навчанні і взаємодії рефлексії, забезпечує переосмислення власного досвіду і максимально повне застосування можливостей, створює обставини для самоорганізації як показника особистої і професійної зрілості, умінь самоврядування. Дослідження наукової літератури дозволяє уточнити ознаки само-менеджменту в їх безпосередньому прояві в ситуаціях, коли студент діяв як суб'єкт навчальної діяльності.

Такими ознаками є:

- рівень домагань і самопізнання вище за середній;
- адекватність самооцінки;
- уміння зводити наміри поточної діяльності і на перспективу;
- інтелектуальна напруженість навчальної діяльності;
- уміння формувати взаємовідносини з людьми;
- здатність до емпатії;
- організованість і керування часом[1, с.22]

Умовами прояву свідчень є функції мотивації з боку викладача, функції формування з боку самого студента, які, у свою чергу, проявляються

в системі відносин, що складаються в процесі навчання творчої управлінсько-педагогічної діяльності.

Заключний наслідок системи підготовки менеджерів освіти до творчої управлінсько-педагогічної діяльності – професійне самовизначення – знаходить своє вираження у формуванні творчого стилю діяльності, за основними показниками якого робилися виміри і високоякісний розгляд отриманих результатів.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ САМООРГАНІЗАЦІЇ

2.1 Моделювання процесу формування у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації

У психолого-педагогічних дослідженнях метод моделювання розвивається у двох основних напрямках: як знакова або технічна імітація механізмів, процесів і результатів психологічної діяльності і як спосіб організації того чи іншого типу людської діяльності шляхом штучного конструювання середовища цієї діяльності – моделювання.

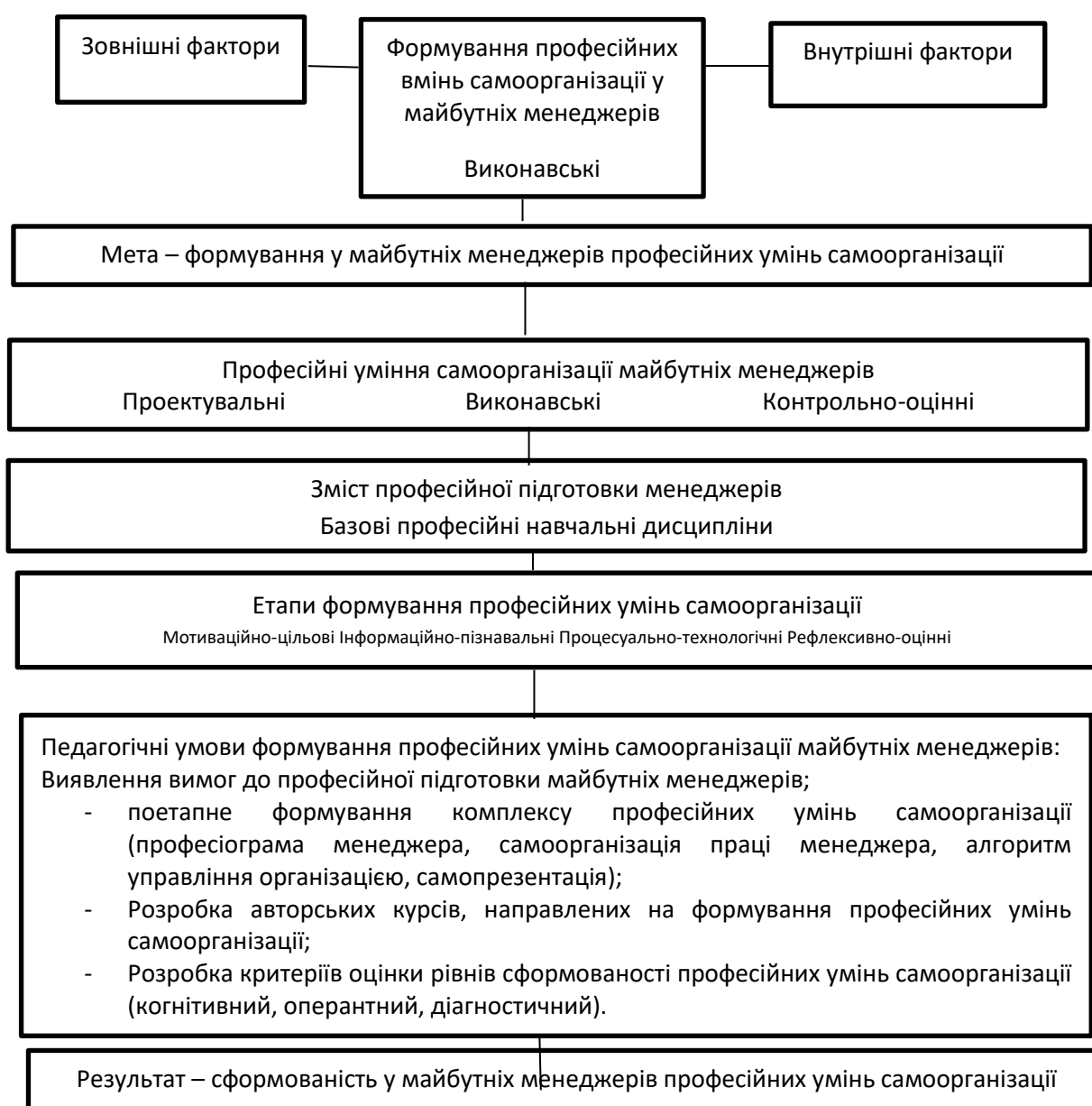


Рис. 1 Модель сформованості професійних умінь самоорганізації у майбутніх менеджерів

Модель розглядається нами як відтворення реального об'єкта, яка відтворює ті його найбільш суттєві риси, характеристики і властивості, які є визначаючими по відношенню до результату (Дивись Рис.1) В моделі суттєві стосунки явища виражені, в наглядно сприйманих і представлених зв'язках і відносинах речових або знакових елементів, іншими словами будь-яка модель являє собою наближений аналог предмета чи явища, що розглядається.

Запропонована нами модель є цілісним, відкритим, динамічним утворенням і дає перспективу витворити цілеспрямований процес творення професійних умінь самоорганізації в системі закладів вищої освіти, визначити спорідненість поставленої мети кінцевому результату.

Розроблена нами модель побудована на методологічних підходах, блоки якої відповідають основним компонентам педагогічного процесу (меті, змісту, процесам, оцінці, результатам). Дослідження основних вимог до професійної освіти дозволило нам визначити провідні методологічні критерій інтегративний, системний, особистісно-орієнтований.

Охарактеризуємо сутність цих підходів:

- інтегративний підхід забезпечує обґрунтування структури змісту професійної підготовки на основі базових і спеціальних курсів, їх сполучення на рівні законів, понять, основних положень, творення цілісної системи знань, дій, які сприяють розумінню цілісної професійної діяльності, оволодінню студентами системними уміньми самоорганізації менеджера;

- системний підхід забезпечує цілісність побудови і взаємозв'язку компонентів змісту базових і спеціальних дисциплін. Системний підхід дозволяє урадити такі питання: виявляти логічні зв'язки і системні характеристики об'єктів, що вивчаються, окремих розділів програми по базовим та спеціальним дисциплінам; виявити і виконати зримою для студентів об'єктивну необхідність отриманих ними знань для професійної діяльності; забезпечити спадковість циклів навчальних предметів; забезпечити практичну реалізацію наукових і практичних знань;

• особистісно-орієнтований підхід забезпечує напрямок процесу професійного навчання студентів на розвиток особистісних якостей спеціаліста, здатного до активної творчої діяльності, усвідомлення себе суб'єктом професійної культури у нових соціально-економічних і соціокультурних умовах[42, с. 80]

В наслідок аналізу літературних джерел нами виявлено, що для творення професійних умінь самоорганізації майбутнього менеджера доведеться врахувати внутрішні і зовнішні фактори.

До внутрішніх факторів ми віднесли:

- усвідомлення особистісної значущості самоорганізації;
- установку на оволодіння певним умінням;
- розуміння особистістю узагальненого порядку й актуалізації знань.

До зовнішніх факторів:

- розкриття змісту кожного хисту як певної сукупності дій та операцій, його складових, і способів виконання дій;
- організацію практичної діяльності і вправ по оволодінню вміннями; • контроль за рівнем сформованості вмінь
- облік та оцінку ходу і результатів діяльності[101, с.66]

При визначенні основних вимог до формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів ми виходимо з таких провідних позицій:

- розуміння умінь як готовність студентів зрозуміти та виконати трудові дії, застосовуючи доцільні способи і механізми виконання діяльності;
- професійні обдаровання розглядаються як класифікація трудових дій, відображаючи суть професійної діяльності, що дозволяє приймати рішення широкому спектру професійних завдань;
- професійний хист самоорганізації визначені як сукупність вмінь, відображаючих властивість організаційної діяльності, визначенням стратегії розвитку, затвердження рішень в різноманітних ситуаціях професійної

діяльності, оцінкою результатів діяльності, усвідомленням отриманих результатів[98, с.70]

Цільовий союз моделі процесу творення професійних умінь самоорганізації менеджера орієнтований на формування проєктувальних, виконавських, контрольних-оцінних вмінь.

Дамо їм характеристику:

- проєктувальні (вміння проєктувати свою діяльність, бути зорієнтованим в часі, передбачати наслідки своїх рішень, комплектувати стратегію свого розвитку та самовдосконалення);

- виконавські (вміння самотужки ухвалювати рішення, брати на себе відповідальність, конструктивно проводити ділове спілкування);

- контрольно-оцінні (вміння адекватно давати оцінку результатам своєї діяльності, тримати під контролем свою діяльність)[81, с.16]

Творення професійних умінь самоорганізації в процесі підготовки майбутніх менеджерів пов'язано з моделюванням комплексу організаційно-педагогічних умов: врахування вимог до професійної підготовки майбутніх менеджерів, поетапне творення комплексу професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів, розробка авторських курсів, спрямованих на творення професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів, вживання критеріїв оцінки рівня сформованості професійних умінь самоорганізації.

Таким чином, управлінська діяльність має свою специфіку, яка обумовлена широким спектром функцій, які виконуються менеджером: управлінської, організаційної, економічної, планово-фінансової, маркетингової, інформаційно-аналітичної, проєктно-дослідницької, діагностичної, інноваційної, методичної, консультаційної, освітньої. Для успішного здійснення цих функцій доведеться моделювати процес формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів.

2.2. Засадничі особливості формування у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації

На сьогоднішній день актуальним стає замовленням суспільства на підготовку кваліфікованих, конкурентоздатних, компетентних, відповідальних, творчих, мобільних фахівців, готових до постійного професійного росту, які володіють, за винятком знань і високої кваліфікації, здатністю до самоосвіти, самовдосконалення, до пошуку і реалізації нових, ефективних форм організації своєї діяльності.

Нинішній ринок праці пред'являє високі вимоги не лише до рівня компетентності фахівця, але і до уміння спланувати і ефективно організувати свою працю, якості, розділяти робоче навантаження, майстерно розглядати обставини і розпорядження діяльності, раціонально проектувати, організувати, адекватно характеризувати, своєчасно коректувати і підвищувати власну професійну діяльність.

У цьому аспекті виникає необхідність розглянути підготовку майбутнього менеджера освіти до самоорганізації професійної діяльності, яка повинна забезпечити основу для професійного саморозвитку, самовдосконалення і самозбереження в різних ситуаціях ринкової економіки, стати основою для самопросування особистості в умовах нестабільного професійного простору.

Вивчення психологічних і педагогічних досліджень переконує в тому, що самоорганізація займає значне становище у структурі професійної діяльності фахівця і є однією з основних ланок системи її управління.

Акмеологічний словник так трактує термін «самоорганізація» – це вправність до інтегральної регуляції природних, психічних, особових станів, якостей, властивостей, здійснювана вольовими і інтелектуальними механізмами, така, що проявляється в мотивах поведінки і реалізовується у впорядкованості діяльності.

У психолого-педагогічній літературі термін «самоорганізація» трактується достатньо широко і розглядається з різних точок зору. Кожний практик у визначенні цього розуміння підкреслює ті ознаки самоорганізації особи, які із його твердження є найбільш значимими. Учені розглядають самоорганізацію професійної діяльності, в першу чергу, як якість особистості. Так, Є. Овсянніков під самоорганізацією особистості розуміють «інтегральну сукупність природних і соціально придбаних властивостей, втілену в усвідомлюваних особливостях волі та інтелекту, мотивах поведінки, реалізовану у впорядкованості діяльності і поведінки»[74, с.35]

За переконанням П. Лушін, це розуміння означає «здатність особистості майстерно здійснювати свідому роботу над собою з метою всебічного розвитку, поліпшення професійно необхідних рис вдачі і здібностей для підвищення рівня власного професіоналізму»[67, с.22]

Кузьмичов в самоорганізації особистості бачить її вправність раціонально організувати і поетапно здійснювати свою професійну діяльність, реалізувати її корекцію, брати до уваги проміжні результати з метою підвищення ефективності цього процесу на основі свідомого вживання накопичених знань, умінь і досвіду[63, с.20]

Бевз, уточнюючи формулювання професійної самоорганізації, виходить з того, що це техніка особи, яка проявляється в умінні свідомо і цілеспрямовано використати і підвищувати в ході професійної діяльності значимих складових структури осіб. Професійна самоорганізація потрібна для того, щоб оптимізувати дії, бути здатним інтегрувати свої намагання і зусилля колег, позначити кордони професійної активності, забезпечити успішність діяльності[8, с.20]

В процесі творення самоорганізації майбутнього менеджера повинні враховуватися її напрямки, спадкоємність етапів розвитку з урахуванням індивідуальних можливостей і особливостей, багатоваріантність шляхів розвитку тощо. Формування професійної самоорганізації, обумовлено динамікою розвитку особистості в цілому; у кожному окремому випадку

вона набуває особливого характеру. Це складний, багатоаспектний процес, хронологічний по своїй внутрішній логіці; він має індивідуально-своєрідну траєкторію.

Професійну самоорганізацію як важливу особову характеристику фахівця, яка дозволяє особі проявляти різні рівні самоорганізації професійної культури в професійній діяльності розглядають І. Снегірьов, В. Цикін [95,96,97,100]; як показник особової зрілості і рівня професіоналізму, як внутрішню мотиваційну складову, що спонукає особу до постійного поповнення професійних знань –О. Слободянюк [93]; як системну якість, яка забезпечує ефективність діяльності, незалежно від її змісту і специфіки, і проявляється у внутрішніх стимуляторах, що забезпечують ініціативний розвиток фахівця, реалізацію його творчого потенціалу, –В. Жигірь [36].

Рівень професійної самореалізації менеджера і ефективність його діяльності більшою мірою залежать від його особового потенціалу (індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, спрямованості), рівня його професійної самопідготовки (володіння механізмами генералізації і трансформації, адекватне усвідомлення свого Я, проектування і процвітання позитивної професійної Я-концепції).

Таким чином, під самоорганізацією професійної діяльності менеджера освіти розуміємо інтегральну якість особистості, в основі якого лежать інтелектуальні, емоційні, вольові і оцінні характеристики, спрямовані на структурування менеджером своєї активності, системи самостійних дій, що проявляються через створення, кожне з яких має своє функціональне навантаження і вносить частку в успішне самостійне звернення мети цієї діяльності, спрямованої на точний результат. Вона припускає творення цілого комплексу умінь і навичок організації, які є основою цілеспрямованої, усвідомленої, успішної діяльності і кар'єрного росту менеджера освіти. Уміння професійної самоорганізації – це освоєні людиною способи раціонального виконання дій, спрямованих на вирішення професійних і особистісно значимих завдань, в яких індивідуал виступає суб'єктом

діяльності і професійного саморозвитку. При цьому хист можуть бути як практичними (операціональними), так і теоретичними (розумовими).

До умінь і навичок самоорганізації професійної діяльності відносять:

- організаційні (уміння формувати себе, особистий час, свої дії);
- проектувальні (уміння проектувати свою діяльність, орієнтуватися в часі, передбачати наслідки своїх рішень, виробляти стратегії свого розвитку і самовдосконалення); виконавські (самостійно схвалювати рішення, брати на себе відповідальність, конструктивно проводити ділове спілкування); контрольно-оцінні (адекватно давати оцінку результатам своєї діяльності, тримати під контролем свою діяльність);

- уміння професійного самовизначення; діагностико-прогностичні здібність професійної самоорганізації; проектувальні здібність професійної самоорганізації; організаційно-творчі здібність професійної самоорганізації; здібність професійної саморегуляції.

• «уміння фахівця використати власні інтелектуальні і емоційно-вольові риси для вирішення професійно значимих завдань» [35, с.13]

Для того, щоб сформувати хист і навички у майбутніх менеджерів освіти по самоорганізації професійної діяльності треба навчити їх:

- ставити цілі і формулювати завдання, необхідні для їх досягнення;
- планувати дії, намічені для здійснення освітньої управлінської діяльності відповідно до поставленої мети;

- співвідносити заплановані дії з реальними умовами їх виконання;

- об'єктивно оцінювати стан справ і хвалювати рішення до дії;
- усвідомлено і цілеспрямовано реалізувати дії, які спрямовані на досягнення результату;

- бачити заключний наслідок діяльності;

- контролювати, адекватно характеризувати і редагувати отриманий результат своєї діяльності [16, с.48]

Розглядаючи різні чинники, що визначають професійну самоорганізацію на етапі оволодіння професією, ми враховували можливості

розвитку освіти, визначені Міжнародною комісією з освіти для XXI століття на чолі з Жаком Делором, і основні риси професійної праці тощо.

До них відносяться:

- інтенсивність сучасної праці;
- динамічність змісту праці;
- виконання професійних функцій як основа цілісного професійного існування;
- підвищена відповідальність в процесі праці, що дозволяє уточнити цінність і напрямки професійної самоорганізації в педагогічній професії[15, с.14]

Обмірковування зовнішніх вимог сучасної освітньої системи до підготовки менеджера дозволило створити наступні підсумки:

- основною умовою і засобом успіху педагогічного процесу була і залишається особистість педагога. Навчання в педагогічній освітній установі повинне забезпечувати як професіональний, так і особисте зростання фахівця і бути орієнтованим на творення менеджера, що відповідає запитам сучасного соціуму;

- сучасний освітній устрій пред'являє підвищені вимоги до особи менеджера, які обумовлені рядом об'єктивних причин;

- самоорганізація є внутрішнім механізмом особистісного росту менеджера, одним із способів конструювання викладачем особового освітньо-розвивального простору, в якому він виступає як суб'єкт власного професійного становлення, де відбувається освоєння і затвердження ним змісту освіти, виробітку індивідуально-творчого стилю діяльності;

- співвідношення професійних вимог до особи менеджера з особливостями процесу професійної самоорганізації дозволило актуалізувати необхідність творення умінь професійної самоорганізації у майбутніх менеджерів на етапі їх професійного навчання[53, с.175]

Дослідження різних підходів до класифікації професійних педагогічних умінь і умінь самоорганізації дозволив виконати наступні висновки:

- процеси творення педагогічних умінь, умінь самоорганізації не суперечать, але доповнюють один одного, вони взаємозалежні і взаємообумовлені, що визначається специфікою управлінської професії. Узагальнені групи умінь самоорганізації мають велику сферу перетину, через те що містять велику чисельність ідентичних умінь;

- єдиної точки зору на формулювання і сутність розуміння «Уміння професійної самоорганізації» в теорії і практиці менеджменту немає;

- навчальні навички, сформовані у студентів в ході професійної підготовки, згодом стають професійно значимими в управлінській діяльності, нерозривно пов'язані з навчальною;

- уміння самоорганізації не лише відбивають міру кваліфікації фахівця, але є компонентом його професійної культури[55, с.113]

Таким чином, здібність професійної самоорганізації нами визначаються як освоєні людиною способи раціонального виконання дій, спрямованих на рішення професійних і особистісно значимих завдань, в яких індивідуальність виступає суб'єктом діяльності і професійного саморозвитку. При цьому хист можуть бути як практичними (операціональними), так і теоретичними, що визначає можливість творення умінь професійної самоорганізації на етапі навчання в умовах закладу вищої освіти.

РОЗДІЛ. 3 ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ УМІНЬ.

3.1. Організаційно-педагогічні умови формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів у ЗВО

Процеси інформатизації, що відбувається в суспільстві, визначають нові орієнтири в розвитку інформаційно-освітнього середовища закладу вищої освіти. Одним з пріоритетних напрямів стає активне впровадження і застосування інформаційних і комунікаційних технологій.

Інформатизація освіти призводить до устаткування освітніх установ комп'ютерною технікою, сучасними приладами і матеріалами. Відбувається створення медіатек, медіа-класів, віртуальних лабораторій; вільний доступ до глобальної мережі Інтернет і до локальної інформаційної мережі дозволяє студентам брати участь у відео- і телеконференціях, в мережевих дискусіях і в проектній діяльності, дозволено взаємодіяти з програмами інтерактивного навчання. Очевидно, нові інформаційні обставини допомагають знаходити нові шляхи підвищення якості процесу навчання.

Без сумніву застосування у сфері освіти інформаційних і комунікаційних технологій готує тих, хто навчається до професійної діяльності в новому інфо-комунікаційному просторі. Однак присутній педагогічний досвід і проведені вивчення підтверджують, що широкі можливості для підготовки сучасних фахівців актуалізують увагу на домінування індивідуальної і диференційованої форми навчання, на збільшення долі самостійної діяльності студентів. Це означає, що ефективність взаємодії з новим сучасним освітнім середовищем визначається готовністю студента до активної суб'єктної діяльності. Йдеться про достатню підготовленість суб'єкта до процесу навчання для здійснення його з високою мірою рефлексії, самоврядування, саморегуляції і палке бажання до

самоосвіти. Поза сумнівом, особлива цінність тут належить самоорганізації тих, хто навчається[75, с.16]

У науково-практичній літературі питання самоорганізації тісним чином пов'язане з процесами професійного саморозвитку, самореалізації, самовираження, самопізнання, самовдосконалення і самоосвіти. Звернувшись до педагогічної енциклопедії, ми побачимо, що усі ці розуміння характеризуються усвідомленою, цілеспрямованою діяльністю, керованою самою особою. Відповідним чином процес самоорганізації повсякчас проявляється в орієнтації особи на «самозвеличання». У психології «самозвеличання» визначається як умисне планування людиною своїх дій згідно з власних бажань, це віддача самому собі команди для початку виконання деякої дії, стимуляція самого себе, здійснення самоконтролю за своїми діями, своєю поведінкою і станом.

Дотримуючись погляду І. Калиниченко, що самоорганізація — це процес впорядкованої діяльності особистості, під самоорганізацією розуміється справа впорядкованої свідомої діяльності особистості (суб'єкта діяльності), спрямований на організацію і адміністрування самим собою для досягнення поставлених цілей[45, с.33]

За своєю суттю, самоорганізація тяжко відокремлюється від організації: вона або передує їй, або супроводжує її як рівнобіжний процес, або розгортається на її основі. Іншими словами, самоорганізація є самодіяльним способом і результатом впорядкування деякого об'єкту (діяльності).

Таким чином, ініціація процесу самоорганізації можлива виключно за рахунок реалізації головної мети – запуску процесу самодіяльності. Досягти цього дозволено через цілепокладання на основі внутрішнього настрою особи, мобілізації внутрішніх сил, через створення позитивних ідей, зразків, зовнішніх умов.

Самоорганізація припускає повсякчас активну позицію особи. Практичним проявом самоорганізації виступає саморегуляція людини, в

основі якої лежить система керування особистими фізіологічними, психологічними станами, поведінкою, вчинками і діяльністю.

Таким чином, самоорганізація повинна виходити на психологічно точніший ступінь — ступінь самоврядування. Під самоврядуванням традиційно розуміється вміння особи передбачати, будувати перед собою далекі цілі, самотужки проектувати свої дії і вчинки, висолоплювати критерії оцінки якості, видобувати необхідну інформацію про хід процесу врядування і пропонувати в нього корективи. Самоврядування «є механізмом, умовою самоорганізації, збереження і розбудова цілісної системи її розвитку»[107, с.24]

Сформулюємо сутнісні ознаки самоорганізації: керованість і ініціативність самої особистості, самодіяльна участь, збіг особистих цілей з цілями основної діяльності, «занурена» в управлінську діяльність, врахування внутрішніх якостей особистості і зовнішніх умов основної діяльності.

Порівняльний аналіз структурних компонентів в моделях, пов'язаних з процесом самоорганізації (модель саморегуляції довільної діяльності Конопкіна, модель організації часу життя В. Графа, І. Ільсова і Ляудіса, модель самоорганізації особи студента та система самоврядування Н. Пейсахова, будова навчальної самоорганізації Устинової) дозволив виділити найбільш значимі компоненти цього процесу: целепокладання, обмірковування ситуації, прогнозування, планування, самовлада і корекція. Однак, відповідним чином до вищесказаного, нам представляється доцільним аналізувати ці компоненти в одному ряду з особовими характеристиками. Іншими словами, – досліджувати в єдності самоорганізацію діяльності з особовими якостями суб'єкта, що дозволяють ініціювати сам процес самоорганізації менеджера[109, с.323]

Процвітання сучасного інформаційно-освітнього середовища актуалізує не тільки питання про готовність студента як суб'єкта діяльності до ефективної взаємодії з нею, проте і питання про готовність до професійної

діяльності студента як майбутнього фахівця. Звісно що показником такої готовності на нинішній день виступає професійна компетентність.

У загальному плані професійна компетентність розуміється як сукупність професійних знань, умінь, особових якостей, що дозволяють самотужки і продуктивно вирішувати професійні завдання. За винятком того, це поняття обов'язково включає і палке бажання до професійного самовдосконалення і саморозвитку. У більшості випадків професійна компетентність знаходить своє вираження в ключових, базових і спеціальних компетенціях.

Ключові компетентності є загально-професійними, вони потрібні для будь-якої професійної діяльності і пов'язані з успіхом особистості у світі, що жваво змінюється.

Базові компетентності відбивають специфіку певної професійної діяльності. Спеціальні компетентності відбивають специфіку конкретної предметної або над предметної сфери професійної діяльності.

Як правило, ключові компетентності включають чіткий ряд складових. Однак склад ключових компетенцій, запропонованих різними авторами, помітно відрізняється один від одного. Не маючи можливості досконально зупинитися на цьому питанні, відмітимо, що виділяються два ставлення до сприймання ключових компетенцій. Одні автори – їх більшість – розглядають ключові компетенції як «наскрізні» знання і уміння, які потрібні у будь-якій професійній діяльності, в різних видах роботи. Інші ключові компетенції розглядають як якості особистості, які важливі для здійснення діяльності у великій групі різнопрофільних професій. Іншими словами, перші роблять наголошення на знаннях і уміннях, що мають свідчення широкого перенесення, а другі — на особових властивостях особистості[58, с.16]

Під формуванням компетенції самоорганізації майбутніх менеджерів в умовах інформатизації освіти розуміємо створення таких умов по управлінню освітньої діяльності тих, хто навчається, які ведуть до звершення головної мети, іншими словами до позитивної динаміки творення умінь

самоорганізації майбутніх менеджерів виділених трьох компонентів. Сукупність умов може бути особисто представлена двома векторами: зовнішнім і внутрішнім[34, с.45]

Внутрішній вектор втілює самодіяльність того, хто навчається, його готовність до процесу самоорганізації в освітніх умовах з використанням комп'ютерних технологій.

Йдеться про вихідний рівень оволодіння розуміннями самоорганізації і про міру мотивації до освітньої діяльності в умовах застосування комп'ютерних технологій; про рівень оволодіння уміннями не покладати рук на комп'ютері.

Зовнішній вектор – це методично грамотна діяльність менеджера, спрямована на організацію діяльності тих, хто навчається і на управління процесом творення умінь самоорганізації у студентів. Основу цієї діяльності складають спроектовані комп'ютерні дидактичні дані, система педагогічної підтримки і діагностичні процедури.

В першу чергу менеджеріві потрібно пам'ятати, що процес творення компетенції самоорганізації пов'язаний з тривалим часовим інтервалом і у своєму розвитку проходить кілька етапів. Закономірність переходу від одного етапу до подальшого має бути виражена в переході від явних управлінських функцій освітньою діяльністю тих, хто навчається з боку менеджера до домінування цих функцій у тих, хто навчається, іншими словами потрібен повільний перехід від зовнішнього управління до самоврядування.

Розглянемо етапи творення компетенції самоорганізації.

На першому етапі (орієнтовному) навчання треба рекомендувати спроектовані дидактичні матеріали з жорстким алгоритмом виконання навчального завдання.

Жорсткий алгоритм є строго зафіксованою послідовністю дій: мету діяльності, прогнозування результату діяльності, планування діяльності, проектування діяльності, контроль і оцінку діяльності, коригування

результату діяльності. Виключно чітке, послідовне виконання цих дій призводить до отримання конкретного очікуваного результату діяльності. Невиконання одного або більше структурних компонентів алгоритму спричиняє за собою неможливість виконання поставленої однозначної мети діяльності.

Це алгоритм, який задається менеджером і вимагає від покрокового виконання тими, хто навчається, покрокового самоаналізу і покрокового звіту (самооцінки). Це алгоритм, який вимагає від менеджера жорсткого регулювання процесу виконання тими, хто навчається кожного компонента діяльності за допомогою прямої міжособової або технічно опосередкованої взаємодії. Педагог завжди контролює, оцінює, коригує, коментує діяльність тих, хто навчається і примушує останніх виконувати рефлексію виконуваної діяльності.

На другому етапі – основному (початковому) – тим, хто навчається пропонуються дидактичні матеріали з напівжорстким алгоритмом виконання навчального завдання. Напівжорсткий алгоритм є алгоритмом, особливістю якого є перспектива вибору варіантів дій. Особливу значимість тут придбавають варіанти цілей і завдань діяльності, варіанти у виборі способів і шляхів досягнення поставлених цілей, вибору оцінки міри складності і критеріїв оцінювання результатів діяльності.

Це алгоритм, який дозволяє виконувати вибір найцікавіших, особово і професійно значиміших із запропонованого педагогом набору завдань, дій, операцій тощо.

Цей алгоритм є переважаючим у позааудиторній роботі студентів. Обумовлено це тим, що особливістю освітньої роботи із студентами в умовах інформатизації виступає зміщення акцентів у бік деталізації, доповнення, інтерпретація і покрокового супроводу.

Цей алгоритм займає пограничне положення між жорстким і гнучким алгоритмами дій.

Відповідно основними його характеристиками є: відсутність покрокового управління з боку педагога, готовність того, хто навчається нести відповідальність за зроблений вибір, готовність до взаємодії з педагогом і колегами для обговорення процесу і результату діяльності. У міру росту усвідомленості діяльності і усвідомленого аналізу моментів управління нею, що поєднується з контролем з боку педагога і з постійним практичним випробуванням своїх можливостей у справі, той, хто навчається потроху намагається зробити свою співучасть в процесі регуляції вільнішою і ефективнішою[14, с.14]

На третьому етапі (підсумковому) тим, хто навчається пропонуються дидактичні матеріали з гнучким алгоритмом виконання навчального завдання.

Гнучкий алгоритм – це алгоритм, особливістю якого є незалежність вибору. Цей алгоритм переважає у позааудиторній роботі магістрантів. Пояснюється це тим, що магістранти перш за все знаходяться на більш високому рівні мотивації, готовності до регуляції і сформованості умінь самоорганізації. Відповідно для магістрантів основними напрямками діяльності педагога стають: цільовий напрямок пропонованих завдань, індивідуальна підтримка в усуненні виниклих труднощів, консультаційна підтримка. У загальній формі від педагога для тих, хто навчається личить уточнення, стимулювання і коригування в питаннях проблемного характеру.

Цей алгоритм дій пов'язаний з високим рівнем самостійності тих, хто навчається, відповідальності, ініціативності, усвідомленості дій і кінцевого результату, процесу його досягнення. Це алгоритм, у згоді з яким вираження незалежність визначається не лише у виборі місця і часу діяльності, але і у виборі теми, джерел знань, способів діяльності і контролю, шляхів оволодіння знаннями і вміннями, траєкторії руху у виконанні завдання.

Структурні компоненти цього алгоритму можуть застосовуватися студентами в усій повноті, певною мірою або відкидатися зовсім. Головне – це намітити свою траєкторію у виконанні діяльності для досягнення

кінцевого результату і уміти обґрунтувати свій вибір. З цією метою в системі суб'єкт-суб'єктних відносин відбувається узгодження дій тих, хто навчається з педагогом. Педагог виступає консультантом і помічником, він допомагає вирішити виниклі перешкоди приватного характеру, вирішити проблеми, про які повідомляє той, хто навчається. Основним завданням педагога стає адміністрування свободою діяльності студентів, тобто створення умов, які дозволять тому, хто навчається виконати істинний вибір, прийняти вірне рішення, що відповідає його особистим інтересам, цілям і завданням, спільно з освітніми цілями і завданнями, поставленими зовні (педагогом).

Таким чином, відбувається активне включення студента в процес самоврядування і той, хто навчається стає суб'єктом управління своєю діяльністю[38, с.100]

У цьому контексті зрозуміло, що самоорганізація виступає об'єктом управління подвійного плану, тобто ґрунтується на співуправлінні з боку педагога і тих, хто навчається. Що ж потрібно зробити педагогові, щоб сталася ініціація процесу самоорганізації з боку того, хто навчається?

Відмітимо ряд змін, які необхідно привнести до діючої системи освіти:

- Мотивацією освітньої діяльності студентів повинне стати палке бажання особи до саморозвитку, до самореалізації в професійній діяльності, до самоосвіти в аспекті професійної компетентності фахівця.

- Освітня діяльність студентів повинна організовуватися з урахуванням алгоритму творення умінь самоорганізації. При цьому, оперуючи уміннями самоорганізації, не слід підкреслювати їх з природного ходу здійснюваної діяльності, необхідно тільки звертати увагу на окремих діях з метою їх самоаналізу, самосвідомості і самокорекції.

- Зміст виділених умінь самоорганізації мусить розкриватися майбутнім педагогам через виконувані дії в процесі здійснюваної діяльності, що дозволить зрозуміти інваріантність процесу самоорганізації і його самостійність від предметного змісту навчальних завдань.

•Предметом спеціального засвоєння майбутніми менеджерами повинне стати знання про цілі і завдання здійснюваної діяльності, про прогнозування результату діяльності, про план навчального завдання і його виконання, про критерії оцінювання, про види контролю і оцінювання, про внесення корективів; про компонентний склад умінь самоорганізації.

•Змістовним забезпеченням процесу творення умінь самоорганізації у тих, хто навчається у рамках аудиторних занять повинні стати спеціальні методичні прийоми, що реалізуються в контексті педагогічної підтримки. Йдеться про те, що система педагогічної підтримки має бути єдністю психолого-педагогічної підтримки (вона орієнтована на мотивацію студентів і полягає в обґрунтуванні цілей і завдань діяльності, в поясненні суті завдань і їх значущості в професійній педагогічній діяльності, в демонстрації конкретних прикладів, зразків з детальним аналізом) і інформаційно-технологічної підтримки студентів (тобто вона орієнтована на надання довідкової інформації, методичних рекомендацій і підказок, практичних рекомендацій по виконанню завдань). Система педагогічної підтримки доповнює пропоновані педагогом дидактичні матеріали і диференціюється для того, щоб кожний, хто навчається з урахуванням рівня сформованості мотивації, умінь самоорганізації і умінь працювати на комп'ютері[72, с.365]

Змістовним забезпеченням процесу творення умінь самоорганізації у тих, хто навчається повинні стати спеціальні методичні прийоми, що реалізуються в контексті спроектованих комп'ютерних дидактичних матеріалів. Це матеріали, які включають опис цілей і завдань навчального розпорядження, визначення навчального доручення і очікуваних результатів діяльності сукупно з додатковими вказівками про цінність виконання доручення в професійному становленні. Логічна будова в них відбита на основі системи гіперпосилань.

Основу цих матеріалів складає алгоритм творення самоорганізації, який включає алгоритм представлення навчального доручення (мотиваційно-цільове занурення в суть навчального завдання, демонстрацію зразків і

прикладів, методичні рекомендації і підказки, критерії оцінювання, самоаналіз отриманих результатів) і алгоритм виконання навчального завдання (мету діяльності, прогнозування, планування, проектування, перевірка оцінювання і коригування результатів діяльності). Алгоритм забезпечує послідовне наближення тих, хто навчається до мети діяльності через «самоналаштування» тих, хто навчається на його виконання. Досягається це через внутрішній настрій людини на задану ситуацію за допомогою спеціальних комп'ютерних ефектів (рядок, що біжить, спливаюче вікно, закадровий голос тощо) методичних прийомів: доступ до банку прикладів і зразків, гіпертекстове пред'явлення матеріалу, анотування і резюмування, існування структурно-логічних схем і бланків з питаннями відкритого і закритого типу, існування систем нагадувань, альтернатива навчальних завдань з точки зору складності виконання, альтернатива способів пошуку необхідної інформації і представлення результатів діяльності, існування питань для самоконтролю і самокорекції, альтернатива способу контролю, альтернатива міри звернення до пропонованої методичної підказки і рекомендації (повністю, частково або повне їх ігнорування)[46, с. 120]

Взаємодія учасників освітнього процесу повинна носити характер співпраці, в управлінській діяльності процесом навчання пріоритет повинен віддаватися взаємно сприянню в системі суб'єкт-суб'єктних відносин, побудованих на основі рефлексії.

Процес творення компетенції самоорганізації має існувати невід'ємний від діагностичних процедур, здійснюваних педагогом, з їх подальшим аналізом і самооцінкою з боку тих, хто навчається. Йдеться про спеціалізовані тести, опитувальники, про бланки спостережень і сценарії організованих бесід і дискусій.

На закінчення відмітимо, що сучасне інформаційно-освітнє оточення містить в собі величезний потенціал для формування фахівців з високою професійною компетентністю.

Однак скористатися повною мірою усіма можливостями, що надаються, під силу лише суб'єктові освітньої діяльності – особистості з високою мірою самостійності і організованості.

Саме тому питання, пов'язані з поняттям самоорганізації і з формуванням особи, що самоорганізується, сьогодні стають найактивніше обговорюваними.

Відомо, що особа, яка самоорганізована, швидша, раціональніше і економічніше з точки зору витраченого часу вирішує поставлені перед нею розпорядження, ефективніше долає ускладнення і активніше проявляє ініціативу, творчі здібності. Нема сумніву інформаційне суспільство найсильніше зацікавлене в таких людях. Але слід тямити, що маршрут становлення особистості, яка самоорганізується, бере свій початок з першого ступеня освіти і вимагає спеціальної організації навчального процесу, врахування особових особливостей участі цілого ряду фахівців (викладачів, методистів, інженерів, програмістів і дизайнерів), що навчаються і активного, з метою створення продуктивних інформаційних ресурсів.

3.2. Сутність професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів освіти

У сучасних соціокультурних умовах нашої держави процвітання системи освіти значною мірою визначається тим, в якій мірі ефективно здійснюється адміністрування усіма її ланками. Класифікація керування освітою, що склалася в колишній період розвитку країни, була орієнтована головним чином на сам педагогічний процес, а не на його учасників. Сьогодні вона потребує покращання і оновлення, через те що не здатна забезпечити перехід вищої школи з екстенсивного на інтенсивний путь розвитку, ухвалити увесь комплекс особистісно-орієнтованих завдань, визначених Законом України «Про вищу освіту», здійснити заміну суб'єкт-об'єктних відносин в системі «Керівники – викладачі – студенти» на суб'єкт-суб'єктні, що становлять основу саморозвитку кожної особи. Вища школа, що розвивається, потребує вироблення нового типу керівників закладів вищої освіти. Для вирішення питань адміністрування освітою з позицій її нової філософії керівникові вже замало бути попросту педагогом.

Менеджмент в освіті у відмінності від керування доведеться аналізувати як тип управління, котрий народжується потребами вбудовування освіти в ринкові взаємовідносини, творення сфери освітніх послуг, і котрий має цілковито певні характеристики. До останніх відносяться в першу чергу пріоритети перед освітніми інтересами і процесами, людському чиннику, гнучким організаційним структурам, професійній підготовці менеджерів[3, с.46]

Професіоналізм адміністрування освітою обумовлений наростаючою складністю керування яка характеризується не стільки збільшенням масштабів управління, наскільки ускладненням його структури, прискоренням динаміки процесів в освіті, підвищенням соціальної відповідальності. В умовах динамічності процесів, коли належить ухвалювати рішення, не просто відповідним плановим завданням і

директивним вказівкам, а, зміцнюючим позиції вищої школи розвитком, значно складніше управляти[89, с.350]

Сучасне керування освітою – це управління високої особистої соціальної відповідальності. Менеджмент наче професійна сфера діяльності – це сплав досвіду, освіти і мистецтва. Менеджер є організатором людей на рівні високого мистецтва, а для цього він мусить мати спеціальну освіту в області керування психології і педагогіки. Освіченість освіти в менеджменті – це майстерність до досліджень, вірність ідеалам, стратегічність поведінки, тип мислення, проблемність в оцінках, моральність, інтелект, організованість, комунікативність[37, с.112]

Розумовий потенціал менеджера освіти – ступінь освіти і культури, інтелектуальної динаміки, хист до навчання і саморозвитку, обсяг і будова фундаментальних знань в області спеціальності і усвідомлення практичного досвіду. Зогляду на те ми розуміємо освіту менеджера як зростання професіонала в категоріях культури. Можливо існувати хорошим фахівцем, але при цьому малоосвіченою людиною. Освіта – ця поява нової якості, в якій трансформуються новий досвід при певній їх структурі, комплексі, об'ємі, технологіях отримання[44, с.4]

Проблеми оновлення системи адміністрування освітою і потребу в новому типі керівника об'єктивно зумовили справжнє вивчення і розробку основ системи підготовки менеджерів освіти, під якою безперечно розуміється складна соціально-педагогічна класифікація з інтеграційними процесами придбання освіти, що протікають в ній, спрямована на формування і процвітанню готовності майбутнього фахівця до творчого здійснення професійної діяльності на рівні самореалізації своїх можливостей і здібностей.

Розробка і теоретичне обґрунтування системи підготовки майбутніх менеджерів до творчої управлінсько-педагогічної діяльності здійснюється відповідним чином до гіпотетичного здогад про те, що ця система достатньо цілісна і результативна, якщо побудована на основі інтеграційно-

розвиваючого підходу, що розуміється як особлива форма пізнавальної і практичної діяльності, що дозволяє втілювати в життя ідеї інтеграції і розвитку в системі підготовки менеджерів освіти, відповідним чином до концептуальної моделі розвитку фахівця, орієнтованої на кінцеві і проміжні результати через проблематизований сутність навчання, структурований в систему навчальних дисциплін і пред'являється в навчальний процес за певних умов, і технологію навчання як управління розвитком[40, с.

Теоретичне вивчення матеріалів досліджень і публікацій по проблемах менеджменту, керування освітою, практичній діяльності керівників освітніх установ дозволив охарактеризувати діяльність менеджера освіти як творчу управлінсько-педагогічну.

Творчий характер управлінсько-педагогічної діяльності знаходить свій прояв в спрямованості особи, що характеризується творчістю. Творчий напрямок особи менеджера освіти виражає мотиваційну структуру творчої діяльності і визначає динаміку практико-пізнавального процесу в системі підготовки.

Готовність до творчої управлінсько-педагогічної діяльності визначається рівнем розвитку індивідуальності особистості – одному з основних завдань системи професійної підготовки.

Встановлено, що основними утрудненнями в діяльності практиків є утруднення, пов'язані із здійсненням делегування, некерованістю часом, недоліками в знанні технологій управлінської діяльності. У міру розвитку і поглиблення демократичних перетворень в управлінні вищою школою ускладнення усе більш набувають соціально-психологічного характеру.

В ході вивчення аналізувалося багаторівневе проектування цілей, змісту освіти і навчання менеджерів освіти; виділені концептуальний (опис цілей і змісту освіти крізь зразок професійного розвитку фахівця); організаційний (опис структури змісту навчання у формі навчального плану); ґрунтовний (опис змісту навчання в навчальній дисципліні у формі програми курсу і системи навчальних завдань); технологічний (опис діяльності

викладачів і студентів, спільній діяльності, що стає змістом, і надбанням студентів) рівні.

Своєрідність моделі професійного розвитку менеджера, розробленої у згоді із завданнями вивчення, полягає в з огляду на те, що в ній дійсно інтегровані риси особистості, діяльності фахівця і об'єкту його діяльності, які представлені у вигляді фінальних цілей, які спеціаліст мусить уміти ухвалювати після завершення навчання. У діяльності проявляється своєрідність розподілу особового потенціалу по різних видах занять, завдань у рамках цієї діяльності. Особовий потенціал характеризується особливостями мотиваційної сфери, установками, ціннісними орієнтаціями, творчими і іншими здібностями. Це дозволило представити структуру моделі фахівця у формі тривимірного об'ємного простору професійного розвитку особистості, що утворює силовий простір – нова інтеграційна ознака – професійне самовизначення, яке виражає високоякісний підсумок його професійного становлення на етапі професійної підготовки.

Модель є динамічною; прогностною, цілісною, гнучкою, сконструйована таким чином, що реально можливі різні і порівнянні виміри, що характеризують міру наближення фахівця до нормативів і стандартів, заданих суспільством, державою, самим собою, по апробованих методиках виміру діяльності, розвитку особових показників, знань, умінь і навичок.

В якості критеріїв особистісного росту і соціального ефекту діяльності в моделі менеджера визначені, самоорганізація і самоменеджмент організації відповідно. Зображення змістовної характеристики професійної діяльності і об'єкту керування виділення якостей особи і особистісного потенціалу, необхідних для реалізації потрібних характеристик особи і діяльності, а також встановлення ієрархічного взаємозв'язку цих рис дозволило сформулювати потреби, суть освіти і навчання[99, с.16]

В ході дипломного вивчення ми проаналізували субординовану систему навчальних завдань-проблем з науково обґрунтованою структурою, яка відбиває їх основну інтеграційну функцію, – процвітання особистості

фахівця, систематизує цю функцію в процесі підготовки. При виборі підстав класифікації навчально-пізнавальних завдань ми спираємося на положення про необхідність вивчення процесів розвитку в діяльності, що має рівневий характер. Навчально-пізнавальні доручення розроблялися для кожного рівня діяльності, вони повинні були планувати виконання зразків діяльності; успішність вирішення завдань зв'язувалася з наявністю або відсутністю інтелектуальних умінь. Як основний еталон розвитку приймалося поширення студентів на більш високий ступінь сформованості процесуальних характеристик діяльності; основними показниками є міри продуктивності діяльності і переміщення мотивів в умовах проблемної побудови курсу і вжиття системи навчально-пізнавальних завдань[87, с.70]

Вивчення показало, що теоретико-практичне значення матиме типологія завдань, в основу якої покладений сутність професійної управлінсько-педагогічної підготовки менеджерів освіти в цілому. Виходячи з такої посилки, виділені однойменні груп завдань: методологічні, теоретичні, практичні, технологічні.

Розвиваюча сторона підготовки менеджерів і структурна типологія завдань на основі рівневої організації предмета вивчення, особисто, завдань дають основу для включення в кожен з груп (методологічні, теоретичні, практичні, технологічні) завдань двох типів:

1) розпорядження що не викликають інтелектуальних утруднень і характеризують ступінь репродуктивної діяльності – виконавсько-репродуктивні, виконавсько-інструктивні;

2) розпорядження що викликають інтелектуальні ускладнення і характеризуючі рівні репродуктивно-перетворюючої і продуктивної діяльності: виконавсько-дослідницькі, дослідницько-логічні, дослідницько-евристичні[30, с.282]

ВИСНОВКИ

У процесі бакалаврського дослідження визначена сутність професійних умінь самоорганізації, що розглядається як сукупність професійно-особових дій, заснованих на управлінських знаннях, специфіці організаційної діяльності і таких, що проявляються через саморегуляцію, що дозволяє ефективно втілювати в життя професійну діяльність. Виділені комплекси умінь самоорганізації (проектувальні, виконавські, контрольні-оцінні).

Виявлений сукупність професійних умінь самоорганізації менеджера, що включає проектувальні здібності (уміння проектувати свою діяльність, бути зорієнтованим в часі, прогнозувати наслідки своїх рішень, комплектувати стратегії свого розвитку і самовдосконалення); виконавські (самостійно затверджувати рішення, брати на себе відповідальність, конструктивно проводити ділове спілкування); контрольні-оцінні (адекватно давати оцінку результату своєї діяльності, перевіряти свою діяльність).

Проаналізована модель процесу творення професійних умінь самоорганізації у майбутніх менеджерів у ЗВО, блоки якої відповідають основним компонентам педагогічного процесу (цільовий, ґрунтовний, процесуальний, результативний), а їх зміст реалізує доручення формування умінь самоорганізації як складової професійної компетентності менеджера.

Сукупність організаційно-педагогічних умов, сприяючих формуванню у майбутніх менеджерів професійних умінь самоорганізації:

- виявлення вимог до професійної підготовки майбутніх менеджерів;
- розробка авторських курсів, ділових ігор, практикумів, тренінгів, спрямованих на формування професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів;
- поетапне творення комплексу професійних умінь самоорганізації майбутніх менеджерів;

•розробка критеріїв оцінки (когнітивний, операційний, діагностичний) рівнів сформованості професійних умінь самоорганізації.

Уміння професійної самоорганізації – це освоєні людиною способи раціонального виконання дій; спрямованих на вирішення, професійних і особистісно значимих завдань, в яких індивід виступає суб'єктом діяльності і професійного саморозвитку. При цьому уміння: можуть існувати як практичними, (оперантними), так і теоретичними (розумовими), що визначає перспектива творення умінь професійної самоорганізації на етапі навчання в умовах закладу вищої освіти. Багато навичок, сформованих у студентів в ході професійної підготовки згодом стають професійно значимими в управлінській діяльності, нерозривно пов'язаною з організаційною. До того ж внутрішні засоби вимагають певної зовнішньої ініціативи. Творення умінь професійної самоорганізації є умовою становлення особистості майбутнього фахівця, що самоорганізується.

Процеси творення педагогічних умінь і умінь самоорганізації не-суперечать, а доповнюють один одного, вони взаємозалежні і взаємообумовлені, що визначається специфікою управлінської професії. Через те в сучасних дослідженнях, обґрунтовувавши психолого-педагогічну значимість умінь самоорганізації майбутнього менеджера; у педагогічній, діяльності, ми розглядаємо позначений уміння як характеристики; кваліфікації успішного керівника. Визначаючи систему умінь професійної самоорганізації, ми виділили наступні групи умінь: уміння професійного самовизначення; діагностично-прогностичні уміння професійної самоорганізації; проектувальні уміння професійної самоорганізації; організаційно-творчі уміння професійної самоорганізації; уміння професійної саморегуляції; контрольні-коригувальні уміння професійної самоорганізації.

Проектування процесу творення умінь професійної самоорганізації у майбутнього менеджера є особливим видом професійної діяльності колективу педагогів, яка містить в собі елементи моделювання, прогнозування, планування і конструювання освітньої діяльності. Продуктом

проектування є технологічне гарантування процесу розвитку умінь професійної самоорганізації майбутнього менеджера, що включає педагогічну концепцію, що містить систему принципів, педагогічних умов, механізмів; структурно-функціональну модель; поетапну педагогічну технологію.

Підвищення ефективності процесу творення умінь професійної самоорганізації у майбутнього менеджера забезпечується реалізацією поетапної управлінсько-педагогічної технології через наповнення предметів, що вивчаються, змістом і актуалізацією значущості знань про професійну самоорганізацію у рамках підготовки фахівців, створенням умов для орієнтації навчально-професійної діяльності студентів в ЗВО на творення умінь професійної самоорганізації. Така структура курсів виконує функції інтеграції наукових соціально-гуманітарних і спеціально-професійних знань, зміцнює міждисциплінарні відносини і незрівнянно розвиває уміння професійної самоорганізації.

Процес творення умінь професійної самоорганізації у майбутніх менеджерів уЗВО забезпечується реалізацією виділеної системи принципів, механізмів, комплексу педагогічних умов:

Запропонований підхід до проектування і реалізації процесу творення умінь професійної самоорганізації у майбутніх менеджерів дозволяє майстерно комплектувати основи професійної самоорганізації у студентів, що підтверджується позитивною динамікою змін її рівневих показників. Процвітання умінь професійної самоорганізації у майбутніх менеджерів супроводжується підвищенням: рівня професійної спрямованості; творчій активності студентів в навчально-професійній діяльності; суб'єктній позиції в професійному становленні і розвитку; рефлексії в навчально-професійній діяльності; розвитком значимих особових якостей (таких як дисциплінованість, відповідальність, воля тощо); а також перевагами студентів у проявах соціальної компетенції. Реалізація концепції творення умінь професійної самоорганізації у майбутніх менеджерів дозволяє

поліпшувати процес підготовки кваліфікованих фахівців з урахуванням вимог Міністерства освіти і науки України.