

PECULIARITIES OF TRAINING OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS DIRECTORS TO REFLEXIVE CONTROL IN CONDITIONS OF MASTER'S PROGRAMME

Nemchenko S.G.¹, Lebed O.V.²®

¹ Associate professor, Berdyansk State Pedagogical University;

² Candidate of pedagogic sciences, senior teacher, Berdyansk State Pedagogical University
Ukraine

Abstract

The article deals with the problems of training of prospective directors of educational institutions in conditions of master's programme in pedagogical universities in Ukraine. The main attention is paid to the formation of reflexive culture as a system-building factor of reflexive management by Masters. The basic components of reflexive culture are analyzed: reflexive, motivational, creative, and active. Their characteristic is given. The conclusion is made that these connected, interdependent components create a full, open self-regulated system.

Keywords: reflexive control, self-regulated system, reflexive culture.

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы подготовки будущего руководителя учебного заведения в условиях магистратуры в педагогических университетах Украины. Особое внимание уделяется формированию у магистрантов рефлексивной культуры, как системообразующего фактора рефлексивного управления. Рассматриваются основные составляющие компоненты рефлексивной культуры: рефлексивный, мотивационный, креативный, деятельностный, дается их характеристика и показатели. Делается вывод, что эти взаимосвязанные, взаимозависимые и взаимопроникающие компоненты, образует целостную, открытую, саморегулируемую систему.

Ключевые слова: рефлексивное управление, саморегулируемая система, рефлексивная культура.

Подготовка квалифицированных специалистов в области управления учебными заведениями современной системой высшего образования в Украине осуществляется в соответствии с требованиями государственных нормативных документов и Законов Украины: "Об образовании", "О высшем образовании", Государственной национальной программой "Образование" (Украина XXI век), Национальной доктриной развития образования Украины в XXI веке) на основе инновационных подходов к профессиональной подготовки, которые направляют будущего специалиста не только на качественное усвоения фундаментальных знаний, формирование практических умений, но и на развитие у них способности к самореализации и творчеству. Перед современной высшей школой поставлена задача обеспечить качественную подготовку нового поколения руководителей учебных заведений, которые были бы способны свободно ориентироваться в сложных социокультурных обстоятельствах, на высоком профессиональном уровне выполнять свои обязанности.

Отдельные аспекты подготовки будущих руководителей учебных заведения нашли отражение в трудах отечественных ученых (Г.Васянович, А.Вознюк, А.Евтюк, И.Ершова-Бабенко, С.Клепо, В.Скорняк, В.Лугай, С.Цикин, О.Чалый и др.) и зарубежных (В.Аршинов, В.Буданов, В.Виненко, Л.Зорина, С.Князева, В.Маткин, А.Назаретян, Л.Новикова, С.Пожарский, В.Редюхин, М.Таланчук, С.Шевельова, Ю.Шаронин и др.), использующих синергическую парадигму для объяснения развития педагогической мысли, образовательных процессов и проектирования образовательных систем, эффективной роли рефлексивного управления.

Подготовка будущего руководителя общеобразовательного учебного заведения осуществляется в процессе специализированного профессионального обучения в магистратуре в соответствии с действующим отраслевым Стандартом "Подготовка магистра по специальности

специфических категорий 8.18010020 « Управление учебным заведением » [1], утвержденного Министерством образования и науки Украины в феврале 2006 года. Этим стандартом определены цели и содержание профессиональной подготовки, а также требования к специалисту квалификации " Руководитель предприятия, учреждения и организации (в сфере образования и производственного обучения) ". В перечень должностей указанной квалификации относятся руководители учебных заведений всех уровней образования - от высшего к дошкольного и внешкольного. К объективным факторам, которые влияют на уровень компетентности руководителей учебных заведений, Стандартом отнесено наличие высшего образования и стаж педагогической деятельности (не менее пяти лет). Важно подчеркнуть, что Стандарт использует отдельные принципы компетентностно-ориентированного подхода, в частности, в документе констатируется актуальность требований к компетентности руководителя учебного заведения, которое рассматривается как " необходимый объем и уровень знаний и опыта в определенном виде деятельности " [1, 6]. Отраслевой стандарт определяет, по сути, контекстное поле для профессиональной подготовки руководителей учебных заведений в Украине.

Важное значение для подготовки будущего руководителя учебного заведения имеет формирование у него рефлексивных умений, как системообразующих, поскольку степень их развития отражает не просто деятельностьную готовность, а умение профессионально обосновано осуществлять управленческую деятельность, способность к саморегуляции, самоорганизации, самоопределению, саморазвитию и творческой самореализации не только руководителя, а всего педагогического коллектива.

Основным средством достижения нового качества управления определяется рефлексивный стиль руководства. В этом контексте руководитель становится не только администратором, но и человеком, способным создавать условия для возникновения творческой самоорганизации в деятельности педагогического коллектива.

Самоорганизация возможна при наличии трех основных условий: нелинейности, неравновесности и открытости системы. Эти условия в педагогической системе предполагают наличие взаимодействия всех ее компонентов, их индивидуальных особенностей и обмен информацией.

Открытость педагогической системы означает, что каждый член педагогического коллектива является источником обмена различного вида информацией с окружающей средой и такой обмен происходит не только на границах какой – либо подсистемы, а в каждой ее точке.

Нелинейности педагогической системы находит свое отражение во многовариантности путей своего развития, способности сделать выбор из множества вариантов путей развития, скорости развития процессов в среде, необратимости осуществляемого развития.

Неравновесность – изменение свойств (состава, структуры, поведения) педагогической системы во времени, в связи изменениями происходящими во внешней среде.

Тот факт, что открытая педагогическая система может развиваться в силу законов самоорганизации дает основания предположить, что при согласованном действии компонентов образовательной структуры может достигаться ее устойчивое развитие.

Главной идеей рефлексивного управления является идея, как управлять педагогической системой с помощью малых резонансных воздействий (отклик объекта любой сложной социальной системы на управленческое действие, совпадающее с его индивидуальными потребностями) направив ее на один из собственных путей развития, обеспечив при этом самоуправляемое и самоподдерживающее развитие. Управление, таким образом, должно быть ориентировано на внутренне, присущее только этой педагогической системе.

Исходя из выше перечисленного, есть основания сделать выводы о том, что задачей процесса подготовки будущего руководителя учебного заведения в условиях магистратуры является формирование рефлексивной культуры.

Рефлексивную культуру магистранта можно определить как совокупность индивидуальных, социально обусловленных способов осознания и переосмысления собственной профессиональной деятельности. Это системное, динамическое новообразование, которое характеризует уровень развития его профессионального самосознания и компетентности, способов творческого преобразования профессионального опыта и содержания деятельности.

Возможно выделить следующие компоненты рефлексивной культуры магистранта управления: рефлексивный, мотивационный, креативный, деятельностный.

Компоненты рефлексивной культуры реализуются через систему личностных качеств, способностей и умений, формирование которых обусловлено целями и задачами, которые стоят

перед рефлексивная культура. Каждое качество, умение или способность обеспечивает выполнение одной задачи и способствует более продуктивному решению других.

Рефлексивный компонент направлен на выбор возможных вариантов развития организационного взаимодействия и поддерживает тот или иной уровень рефлексивной культуры в конкретной управленческой ситуации. Если ситуация меняется, функция нарушает стабильность структуры рефлексивной культуры, приводя ее в соответствие с новыми условиями. Таким образом он обеспечивает преодоление стереотипов мышления и методов управления за счет овладения современными технологиями.

Рефлексивный компонент реализуется через: способность видеть и оценивать конкретную управленческую ситуацию в целях принятия соответствующих решений; умение моделировать внутренний мир каждого участника организационного взаимодействия; способность анализировать, оценивать и при необходимости корректировать намеченные планы в случае изменения условий управленческого процесса; умение анализировать и оценивать эффективность методов, средств и приемов управленческого воздействия и отношения подчиненных и коллег к ним; умение анализировать и оценивать свой профессиональный опыт и соотносить его с конкретными ситуациями организационного взаимодействия и нормативными рекомендациями, выработанными в науке; способность выявлять причины успехов и неудач в ходе реализации собственных планов и задач управления; умение осознавать свои особенности, индивидуальные способности и учитывать их в профессиональной деятельности; умение прогнозировать проблемные ситуации и затруднения в процессе управления.

Мотивационный компонент реализуется через сформированную ценностно-смысловую сферу магистранта, связан с предпочтениями и мотивами его деятельности и проявляется в сформированной направленности на управленческую деятельность. Направленность личности управленца, представляющая собой систему ее потребностей, мотивов, целей, ценностных ориентации, отношений и т.д., определяет его внутренний и внешний потенциал, а также успешность и неуспешность профессиональной деятельности[2]. Именно ценностные ориентации принимаются магистрантом в качестве собственного внутреннего ориентира, побуждающего и направляющего его профессиональную деятельность и определяющего его решение при выборе дальнейшего направления развития профессионализма.

В мотивационном компоненте рефлексивной культуры реализуются благоприятные тенденции развития профессионализма и преодолеваются или ограничиваются негативные тенденции, зависящие от других компонентов. Профессиональные ценности, как относительно устойчивые ориентиры профессиональной деятельности, магистрант делает лично значимыми – восприятие и присвоение профессиональных ценностей образует систему ценностных ориентации. Ценностные ориентации выражают внутреннюю основу отношения будущего руководителя учебного заведения к профессиональной деятельности, отражают его представления о целях деятельности и средствах их достижения и тем самым становятся важным источником прогнозирования развития профессионализма. Магистрант в ценностях осознает свои индивидуальные силы, творит, реализует себя в деятельности и определяет развитие своего профессионализма.

В процессе своей деятельности он формирует в сознании индивидуально-смысловые устремления в профессиональной деятельности, актуализируя лишь те ценности, которые имеют для него профессионально необходимый смысл. Тем самым он формирует индивидуальную систему ценностных ориентации, от которых зависит и динамика совершенствования его профессионализма.

Мотивационный компонент рефлексивной культуры реализуется через: наличие связной динамической системы лично значимых и профессиональных ценностей; умение осознавать отношение к управленческому труду как несущему разные личные смыслы; умение осознавать значение и смысл управленческой деятельности и их место в профессиональной культуре; умение осмысливать и реализовывать ценности управленческой деятельности на информационном, эмоциональном, поведенческом уровнях; умение осознавать ценностную и смысловую основу направленности своей личности на профессиональную деятельность; умение осознавать ценностно-смысловые отношения к окружающему миру, к другим людям, к самому себе; умение осознавать ценности и смыслы своего профессионального мировоззрения; умение ориентироваться на основной смысл деятельности управленца, его профессиональную перспективу. Мотивационный компонент определяет способ поведения будущего руководителя

учебного заведения в той или иной ситуации, имеет своей целью учет личностно значимой системы ценностных ориентаций, личностных смыслов.

Креативный компонент реализуется через актуализацию творческого потенциала будущего руководителя учебного заведения и проявляется в творческом характере управленческой деятельности, направленном на осознание и эффективное преобразование управленческой ситуации. Этот компонент обеспечивает трансформацию рефлексивной культуры магистранта. Проявление креативного компонента связано с ситуациями организационного взаимодействия, которые являются менее жесткими, с точки зрения ограничительных требований. Но ведь «свободные условия только создают возможность для проявления креативности»[3]. Проявляется креативность лишь в результате осознанной потребности магистранта в творчестве, в целенаправленном изменении управленческой ситуации на основе периодической рефлексии.

Креативный компонент позволяет магистранту проявлять свою индивидуальность и уникальность. Творческая уникальность представляет собой индивидуальное своеобразие управленца, которое формируется в процессе его профессионально-творческой активности. При этом создается и продукт творчества - управленческое решение, и развивается сам магистрант.

Креативный компонент реализуется через: умение ориентироваться на творческую индивидуальность и профессиональную оригинальность; активность, инициативность, самостоятельность, ответственность как качества профессиональной субъектности; развитые навыки творческой деятельности; развитые способности в видении смысла, направленности и результативности творческой деятельности подчиненных; умение эффективно реализовывать дифференцированный и индивидуально-творческий подход в организационном воздействии; устойчивое стремление к самореализации в профессиональной деятельности; наличие личностного мотива самовыражения в профессии; умение эффективно решать творчески ориентированные профессиональные задачи. Таким образом креативный компонент – основа творческого управления, необходимого для реализации лидерского потенциала магистранта, самореализации в профессиональной деятельности.

Деятельностный компонент предполагает сознательное овладение системой знаний, умений и навыков в области развития профессионализма и совершенствование в ней. Реализация компонента зависит от уровня профессиональной подготовки магистра; уровня готовности к профессиональной деятельности и мотивированности к самосовершенствованию в ней. Этот компонент реализуется через: способности прогнозирования; рефлексивно-оценочные способности; умение осмысливать цели и способы управленческой деятельности, организационные отношения и средства управленческого воздействия на подчиненных; умение совершать последовательно осознанные поступки; навыки самоконтроля и самооценки; продуктивное восприятие и осмысление профессиональной ситуации; умение эффективно противостоять негативным профессиональным и социальным влияниям; умение предвидеть результаты своих поступков и принятых решений.

Деятельностный компонент, таким образом, определяет умения и навыки, необходимые для реализации управленческих функций: умение видеть проблему; умение найти пути и средства для ее решения; умение организовать вокруг себя людей для решения проблемы.

Таким образом, в качестве компонентов рефлексивной культуры магистранта выступают определенные личностные и деятельностные особенности человека, проявляющиеся при решении разных задач в области осознания и творческого преобразования профессионального опыта и содержания деятельности будущего руководителя учебного заведения. Эта система взаимосвязанных, взаимозависимых и взаимопроникающих компонентов, образует целостную, открытую, саморегулируемую систему.

Литература

- [1] Підготовка керівника середнього закладу освіти : Наук.-метод. посібник / За заг. ред. Л. Даниленко. – К. : Міленіум, 2003. – 305 с.
- [2] Сластенин В.А. Формирование профессиональной культуры учителя. – Москва, 1993. – 296 с.
- [3] Дружинин В. Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 1999. – 356 с.