

УДК 316.61:338.24

Віктор Локшин, кандидат педагогічних наук,

докторант відділу педагогіки та психології вищої школи
Інституту вищої освіти академії педагогічних наук України

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЮ СФЕРОЮ В КОНТЕКСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ

У статті досліджується методика формування професійної компетентності з управління соціокультурною сферою в контексті кар'єрного росту.

Ключові слова: професійна компетентність, кар'єрний ріст, тьютор, стабільність, менеджмент, технології маркетингу.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень публікацій. Сучасне суспільство породило багато нових можливостей самореалізації при цьому відсоток людей, не вдоволених, не задоволених своєю роботою, хоча їх матеріальний і статусний рівень може бути досить високим. Причина цього найчастіше криється в формуванні професійної компетентності для успішної кар'єри і внутрішніх установок людини, "особистісного змісту", що він вкладає в поняття – кар'єра. У повсякденній свідомості кар'єру завжди ототожнюється з рухом нагору по ієрархічній градації, із заняттям усе більш і більш управлінських посад.

Психологи виділяють об'єктивний і суб'єктивний критерії формування професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою для вдалої кар'єри: соціальний успіх і задоволеність життєвою ситуацією, що ставить сам собі фахівець за цими критеріями, можуть не збігатися. Зовнішня сторона формування професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою в контексті кар'єрного росту – послідовність зайнятих людиною професійних позицій – представляє класичне її розуміння, відбита ще в тлумачному словнику С.И. Ожегова: шлях до успіхів, видному положенню в суспільстві, на службовому поприщі, а також саме досягнення такого положення.

Внутрішня сторона кар'єри значно більш складна і невизначена – те, як людина сприймає образ свого професійного життя і власної ролі у професійній сфері, для фахівців ВНЗ питання досить складне. з одного боку, можливості ієрархії адміністративної кар'єри фахівців з управління соціокультурною сферою у ВНЗ обмежені і, на

відмінність від сфери бізнесу, жорстко прив'язані до визначених тимчасових періодів.

Так, наприклад, випускник ВНЗ приходить на роботу на посаду менеджера середньої ланки закладу або установи соціокультурної сфери, а через рік – він уже менеджер або директор проєктів. Така ситуація сьогодні не рідкість.

Не менш блискучий випускник залишається у ВНЗ якості аспіранта або асистента. Є й інша сторона кар'єри у ВНЗ. Фахівець, що усвідомлено вибрав викладацьку роботу, одержує задоволення від спілкування зі студентами і від занять наукою, може не мати можливості будувати перспективну кар'єру, тому що він, фактично, обирає можливість повною мірою займатися улюбленою справою. У зв'язку з чим, до планування власної кар'єри будь-якій особистості, що бажає бути успішною у певній галузі діяльності потрібно підходити дуже серйозно.

Тому, метою даної статті є аналіз психолого-педагогічних критеріїв формування професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою в контексті кар'єрного росту.

Виклад основного матеріалу. Досвід людини формує і систему цінностей, життєвих орієнтацій, що є стрижневими в особистості, і вони, безсумнівно, накладають свій відбиток на вибір професійного шляху й оцінку своїх дій у цій сфері. Так, наприклад, для з'яскраво вираженою орієнтацією на волю і незалежність можливе відмовлення від просування по службі професійно компетентних фахівців у соціокультурній сфері такого типу характерна потреба в самоорганізації своєї діяльності і негативне сприйняття авторитарних форм керівництва.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЮ СФЕРОЮ В КОНТЕКСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ

Кар'єрний ріст в організації з домінуючою функцією контролю не принесе такій людині задоволення. Конфронтація між зовнішніми символами успішності і внутрішнім неприйняттям свого положення у твердій системі неминуча.

Досить багато фахівців зорієнтовані на стабільність – стабільність місця роботи, місця проживання. Саме вони складають “становий хребет” будь-якого закладу або установи соціокультурної сфери. Корені цієї орієнтації дуже древні і глибинні – у її основі потреба в безпеці, у тім, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Тому, якщо широко відкриваються можливості росту, грозять ризиком, незручностями і нестабільністю, люди з такою орієнтацією можуть навіть відмовитися від підвищення, надаючи переваги передбачуваній ситуації.

Це особливий тип професійно-компетентних фахівців, для яких головне в роботі – це служіння людству, бажання зробити світ кращим, допомога іншим людям. Вони не будуть працювати в тих організаціях, що ворожі їх цілям і цінностям або не дозволяють їм повною мірою реалізувати головне для них – служіння іншим. Саме люди з такою кар'єрною орієнтацією найчастіше працюють у сфері утворення, культури, громадських організацій.

Для багатьох фахівців дуже важливі їхня професійна компетентність і їхнє бачення кар'єрного росту – це, насамперед, успіх у професійній сфері, визнання рівня їхньої майстерності у своєму колі. Цілком зрозуміло вони і готові керувати іншими, але саме керування не представляє для них інтересу. І, якщо обсяг управлінських обов'язків починає ставати перешкодою для їхнього професійного росту, такі люди починають відчувати сильний внутрішній дискомфорт, адже, з одного боку, є високий соціальний статус, що відповідає професійній майстерності, а з іншого боку ефективним, необхідно виявити власну активність.

Головним у формуванні професійної компетентності фахівців з управління соціокультурною сферою в контексті планування кар'єри є:

- особисто і суттєво – індивідуальна зацікавленість майбутнього фахівця;
- процес, що вимагає багато часу і зусиль особливо у ВНЗівській сфері;
- даний процес, що протікає протягом усього життя (адже відмовившись від росту – адміністративного, наукового, відмовившись від досягнення цілей – ми відмовляємося від активного, діяльного життя).

Готовність педагога з підприємництва до виконання функцій тьютора в системі інформаційної аналітики з управління в соціокультурній сфері вимагає перегляд підходів до його підготовки. Тьютор – це нова спеціалізація діяльності педагога. Тьютору властиві як традиційні функції педагога, так і зв'язані з принципово новими умовами організації навчального процесу і нових інформаційних технологій. Функції тьютора включають: надання консультаційної допомоги при навчанні, інформаційну підтримку процесу навчання, рішення конфліктних проблем, виникаючих у процесі навчання, адаптацію студентів до сучасних методів управління в соціокультурній сфері.

Використання нових технологій стратегічної інформації показує, що воно в порівнянні з традиційним навчанням забезпечує:

- підвищення інтенсивності і якості підготовки майбутніх фахівців на всіх основних етапах навчального процесу;
- акцентування зусиль на розвиток творчих здібностей студентів, їхньої самостійності, індивідуального стилю діяльності.

У кожного є своє призначення, але не кожен його може зрозуміти самостійно. Щоб внутрішній світ особистості і кар'єрний шлях утворили гармонічну єдність, людині потрібна допомога в просуванні вперед, у розкритті і розвитку схованих здібностей. Потрібні конференції і семінари, підручники і курси, що пропагують способи досягнення вершин кар'єри і професійного росту. Безумовно, необхідні особисті консультації і впровадження нового перспективного підходу до розвитку коучінга (особистого тренерства).

На жаль, якщо для сфери бізнесу (навіть українського) звертання до консультантів, коучінг-менеджерів, аудит персоналу з метою розкриття потенціалу співробітників і вибудовування індивідуалізованих планів професійний і особистісний рости стали реальністю.

Методика формування професійної компетентності з управління соціокультурною сферою в контексті кар'єрного росту пропонує:

- у вузівській сфері одержання неперервної ступеневої бізнес-освіти;
- протікання процесу весь період життя, адже відмовившись від росту адміністративного, наукового, ми відмовляємося від досягнень, від активного, діяльного життя);
- процес ретельної ревізії своїх цілей, бажань, оцінки себе (що ви можете запропонувати, наскільки ваші пропозиції конкурентноздатні і яка ваша вартість на ринку професій);

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЮ СФЕРОЮ В КОНТЕКСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ

- спілкування і взаємодія з фахівцями споріднених професій та інформаційна аналітика бізнес процесів в галузі науки освіти, підприємництва.

Ціль даної методики полягає не в оцінці Ваших здібностей, дана дослідницька технологія спрямована на одержання такого результату, що допоможе Вам правильно зорієнтуватися у Ваших цілях і можливостях.

Відповіді повинні бути максимально ширі, тому що це не тест, а саме показчик, і більш усіх зацікавлені в правильному результаті саме Ви.

Відповідайте на питання, оцінюючи значимість для Вас кожного пункту по десятибальній шкалі. Ваш вибір: діапазон від 1 – “абсолютно неважливо” до 10 – “дуже важливо” (можна і потрібно використовувати всі цифри від 1 до 10):

1. Робити свою кар'єру в межах конкретної наукової або технічної сфери.

2. Здійснювати спостереження, вплив, керування і контроль над людьми на всіх рівнях.

3. Мати можливість не бути стиснутим правилами деякої організації.

4. Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю.

5. Використовувати свою професійну компетентність у соціокультурній сфері спілкуватися і допомагати іншим, щоб приносити користь людям.

6. Працювати над вирішенням виробничих ситуацій у соціокультурній сфері, що здаються практично нерозв'язними.

7. Вести такий спосіб життя, щоб родина і кар'єра взаємно врівноважували одне одного.

8. Мати змогу створити або побудувати те, що буде цілком особистим утворенням або ідеєю.

9. Продовжувати працювати в області своєї спеціальності, ніж одержати більш високу посаду, не зв'язану з моєю спеціалізацією.

10. Бути першим керівником в організації.

11. Мати роботу, не зв'язану з режимом і іншими організаційними обмеженнями.

12. Працювати в організації, що забезпечить мені стабільне становище на тривалий період.

13. Спрямувати свої здібності й уміння на те, щоб зробити світ краще.

14. Змагатися і перемагати інших.

15. Розвивати кар'єру, що дозволить мені продовжувати дотримуватися мого стилю життя.

16. Створювати нове комерційне підприємство.

17. Присвятити все життя обраній професії.

18. Досягти високої керівної посади з управління в соціокультурній сфері.

19. Мати роботу, що надає максимум волі й автономії у виборі характеру занять, часу виконання.

У формуванні повинні бути зацікавлені роботодавці і самі фахівці. Планування кар'єри, розглянуте в контексті інтересів співробітника, надає можливість:

- оптимізувати його професійний ріст, дозволяючи фахівцеві вчасно включатися в програми перепідготовки або підвищення кваліфікації;

- охарактеризувати мотивацію професійної діяльності майбутнього управлінця в соціокультурній сфері і внести деяку визначеність в перспективу майбутнього управлінця.

Позитивні моменти планування кар'єри, пов'язані з інтересами організації, полягають у тому, що підвищується лояльність і впровадження працівників у справи організації: полегшується планування підготовки і підвищення кваліфікації; при внутрішніх переміщеннях персоналу забезпечується врахування професійної компетентності фахівців. Ці позитивні аспекти планування кар'єри досить універсальні і діють як у сфері бізнесу, так і в сфері утворення.

З боку ВНЗів процес планування індивідуальної кар'єри досить формалізований (плани підвищення кваліфікації, атестації і т.п.). Але, щоб планування вашої кар'єри стало дійсно ефективним, необхідно виявити власну активність).

20. Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати через підвищення.

21. Мати можливість використовувати свої уміння і таланти для служіння важливої мети.

22. Єдиною дійсною метою моєї кар'єри було знаходити вирішення проблеми, незалежно від того, у якій області вони виникали.

23. Я завжди прагнув приділяти однакову увагу моїй родині і моїй кар'єрі.

24. Я завжди знаходжуся в пошуку ідей, що дадуть мені можливість почати і побудувати свою власну справу.

25. Я погоджуся на керівну посаду, тільки якщо вона знаходиться в сфері моєї професійної діяльності.

26. Я б хотів досягти такого становища в організації, що надасть мені можливість спостерігати за роботою інших й інтегрувати їхню діяльність.

27. Протягом моєї кар'єри я більш всього піклуюся про свою волю й автономію.

28. Для мене важливіше залишитися на нинішнім місці проживання, ніж одержати підвищення або нову роботу в іншому місці.

29. Я завжди шукав роботу, на якій я міг би приносити користь іншим.

30. Змагання і виграш – це найбільш важливі і хвилюючі сторони моєї кар'єри.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЮ СФЕРОЮ В КОНТЕКСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ

31. Кар'єра має сенс тільки у випадку, якщо вона дозволяє мені вести життя, що мені подобається.

32. Підприємницька діяльність складає центральну частину моєї кар'єри.

33. Я б скоріше пішов зі своєї організації, чим став займатися роботою, не зв'язаною з моєю професією.

34. Я буду вважати, що досяг успіху кар'єрного, тільки якщо стану керівником високого рівня в солідному закладі або установі соціокультурної сфери.

35. Я не хочу, щоб мене стискувала якась організація або світ бізнесу.

36. Я зволів би працювати в організації, що забезпечує тривалий контракт.

37. Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети.

38. Я почуваю себе успішним, тільки якщо я постійно беру участь у вирішенні професійних питань проблем або ситуацій, питань конкуренції у професійній діяльності.

39. Вибрати і підтримувати визначений спосіб життя важливіше, ніж домагатися успіху в кар'єрі.

40. Я завжди хотів почати і розвивати свій власний бізнес.

41. Я віддаю перевагу роботі, що не зв'язана з відрядженнями.

Психолого-педагогічна технологія обробки результатів тесту:

1-а шкала – функціональна орієнтація.
№ тверджень – 1,9, 17, 25, 33.

2-а шкала – управлінська орієнтація.
№ тверджень – 2,10, 18, 26, 34.

3-а шкала – орієнтація на незалежність.
№ тверджень – 3,11, 19, 27, 35.

4-а шкала – орієнтація на стабільність.
№ тверджень – 4, 12, 36 (стабільність роботи); 20, 28,41 – стабільність місця проживання.

5-а шкала – орієнтація на служіння і відданість.
№ тверджень – 5,13,21, 29, 37.

6-а шкала – орієнтація на виклик. № тверджень – 6,14, 22, 30, 38.

7-а шкала – інтеграція способу життя.
№ тверджень – 7, 15, 23, 31, 39.

8-а шкала – орієнтація на підприємництво.
№ тверджень – 8,16, 24,32,40.

По кожній кар'єрній орієнтації підраховується кількість балів. Для цього бали складаються і поділяються на кількість питань – 5 (для орієнтації “стабільність” 3 і 3). Найвищий показник – 10, найнижчий – 1. Отримане значення свідчить про виразність відповідної кар'єрної орієнтації. Узагальнений результат – середнє значення суми балів, отриманих випробуванням по всім кар'єрним орієнтаціям, – може говорити про виразність

фактора професійної мотивації, про “напруженість” спрямованості на діяльність. Варто брати до уваги також “перекіс” убик якої-небудь однієї орієнтації або баланс усіх кар'єрних орієнтацій.

Розглянемо ці шкали більш докладно.

1. Функціональна орієнтація – відображує прагнення людини розвивати свій професійний успіх, бути першим за професією, домагатися результатів у роботі, розвивати здібності й уміння, вчитися, підвищувати кваліфікацію.

Орієнтація на компетентність уможливорює прагнення бути професіоналом. Така орієнтація в значній мірі ступеня підвищує ефективність роботи в цілому.

2. Управлінська орієнтація – зв'язана з домінуючою установкою і спрямуванням людини організувати роботу групи, інтегрувати зусилля інших, керувати їхньою поведінкою. Це прагнення розвивати свій вплив на навколишніх, підсилювати свій вплив на них. Така орієнтація зв'язана з бажанням бути лідером і виконати роботу по керуванню фінансами, виробництвом продукції, розробками, компетентно організує роботу команди.

3. Орієнтація на незалежність пов'язана з потребою звільнення від організаційних правил і обмежень. Така орієнтація спрямована на те, щоби самостійно робити кар'єру. Це значить, що людина працює комфортно й ефективно тоді, коли сама може вирішувати, що їй робити, яким способом вирішувати задачі і коли виконувати ту або іншу роботу. У більшому ступені така орієнтація відповідає професії незалежних консультантів – експертів, керівників самостійних підрозділів і торговельних представників по широкому спектру діяльності.

З іншого боку, ефективність діяльності працівником з такою орієнтацією знижується при наявності організаційних обмежень і твердого керівника, що знаходиться над ним. Такі люди, як правило, погано уживаються з керівниками будь-якого рівня, під чийм початком працюють.

Основний висновок – фахівці розглянутого типу добре працюють при наданні їм визначеної автономії.

4. Орієнтація на стабільність – відображає потреби і прагнення людини забезпечити собі надійні перспективи (фінансова надійність, постійне місце роботи, місце проживання й ін.). Тому вся діяльність буде зв'язана з забезпеченням цієї стабільності. Люди з такою орієнтацією добре працюють у стабільній перспективній організації. Для них головне – передбачуваність ситуації. Якщо Ви забезпечите

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦІВ З УПРАВЛІННЯ СОЦІОКУЛЬТУРНОЮ СФЕРОЮ В КОНТЕКСТІ КАР'ЄРНОГО РОСТУ

такому співробітнику надійну роботу, він покаже досить ефективний результат.

5. Орієнтація на служіння і відданість. Для працівників цього типу основною задачею є досягнення деякої цінності (віддано працювати в організації, приносити прибуток, створювати гарні ділові відносини в колективі і т.д.).

При збігу ціннісних орієнтацій такої людини з цінностями фірми працівник буде дуже відданий і надійний для фірми.

6. Орієнтація на виклик – передбачає належність прагнення переборювати будь-які труднощі на шляху до мети, у що б то не стало домагатися результату своєї діяльності. Але по натурі такі люди гравці, що постійно орієнтовані на виграш.

7. Інтеграція способу життя – являє собою прагнення з'єднати головні сторони життя разом. Це родина, дитина, кар'єра, друзі і т.д. Головне для подібного типу людей – постійне прагнення підтримувати життєвий баланс, без домінування якої-небудь сторони життя.

8. Орієнтація на підприємництво – припускає насамперед створювати щось нове. Такі люди дуже сильно орієнтовані на успіх, готові до ризику і здоланню перешкод. Крім того, вони прагнуть усе робити самостійно. Як правило, така орієнтація забезпечує успіх керівникам самостійних фірм і організацій.

Сучасний менеджер соціокультурної сфери це не просто спеціаліст, що знає свою справу. Особиста чарівність, високий рівень культури, знання історії та індустрії, комунікабельність стали його професійними вимогами. Виникла нова технологія менеджменту Public relation (PR-технологія), що перетворюється у технологію, і філософію, тому менеджери стають не тільки організаторами та маркетинговими, а й спеціалістами із сервісних технологій. До сучасного менеджменту надається вимога диверсифікації – багатопрофільності, як необхідна умова його успіху. Це характерна риса сучасного бізнесу. Чим більше диверсифікована діяльність фірми, тим оперативніше і пластичніше реагує вона на динаміку ринку. На перший план виходить не тільки що саме робить фірма, а як вона діє в різних зонах ділової активності і чим вона відрізняється від інших і як прямує вона до означених цінностей.

Менеджмент на сучасному етапі залежить від суспільної думки, висвітлення діяльності фірм, що випускають стильну продукцію модного вигляду в ЗМІ, від відносин з виконавською та законодавчою владою різних рівнів і регіонів і навіть – країн. На основі знань про психологію

людини формуються гуманістичні принципи професійної компетентності майбутнього менеджера.

Нові перспективи в політиці інтеграції сучасних технологій навчання передових західних і східних країн ставлять навчальні заклади перед необхідністю адаптувати програму підготовки молоді до нових соціальних, економічних, інтелектуальних реалій, тобто підготувати фахівців, які будуть затребувані.

Таке завдання є дуже непростим, оскільки сучасна фірма (підприємство, в тому числі і невиробничої сфери) виступає як певна культурна складова зі своїми ціннісними нормами, традиціями, ритуалами, міфами, субкультурами і т.д.

Фірмовий стиль, ідентифікаційна культура, дух корпорації з бутафор дуже швидко перетворилися в конкретні технологічні вимоги до професійної компетентності фахівців соціокультурної сфери в контексті кар'єрного росту.

Усі ці обставини перед'являють нові вимоги до компетенції і професіоналізму сучасного менеджера соціокультурної сфери. До традиційних вимог (знання технології виробництва, організації фінансового контролю і маркетингу) в сучасних умовах додаються вимоги сучасних сервісних технологій.

Висновки. Сучасний компетентний фахівець соціокультурної сфери, незалежно від профілю діяльності його фірми повинен не тільки теоретично, а й практично орієнтуватися у питаннях історії та індустрії, соціальної психології, у механізмах і процедурах прийняття рішень в сучасному політичному житті, мати вишукані почуття смаку, гармонії стилю, володіти кількома іноземними мовами, бути розвинутим в плані моралі та інтелектуальної культури.

Підвищення вимог до професійної компетентності менеджерів в зв'язку з переходом від суто адміністративно-розподільної технології управління до сучасних ринкових механізмів управління, зміна ідеологічного і політичного плюралізму господарською самостійністю призвела і до змін у вимогах до професіоналізму менеджерів. Зараз вони повинні орієнтуватися в технології маркетингу товарів та послуг галузі, в комерційній та некомерційній діяльності, бути економічно і юридично грамотними спеціалістами, достатньо компетентними в питаннях менеджменту, незалежно від специфіки сфери їх діяльності.

У зв'язку з цим, формування професійної компетентності з управління соціокультурною

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ТВОРЧОСТІ

сферою в контексті кар'єрного росту є найбільш значущими для роботи майбутніх фахівців управлінської еліти.

1. Иванцевич Дж., Лобанов А.А. Человеческие ресурсы управления. – М.: Дело, 1993.

2. Кабаченко Т.С. Психология в руководстве человеческими ресурсами. – СПб.: Питер, 2003.

3. Козлов Н.И. Как относится к себе и людям, или Практическая психология на каждый день. – М.: Новая школа, 1993.

4. Ларичев О.И. Наука и искусство принятия решений. – М., 1979.

5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента / Под ред. Г.С.Никифорова и др. – СПб.: Питер, 2001.

6. Скотт Д.Г. Конфликты, пути их преодоления / Пер. с англ. – Киев: Внешторгиздат, 1991.

7. Смирнов С.В., Мурашова Е.П. Организационное поведение (Управление поведением человека в организации): Учебное пособие. – М.: МГИУ, 1999.

Стаття надійшла до редакції 29.11.2008

УДК 371.125

Світлана Мащак, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології
Дрогобицького державного педагогічного університету
імені Івана Франка

Галина Дядюра, кандидат філологічних наук,
доцент кафедри української мови та загального мовознавства
Черкаського державного технологічного університету

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ ТВОРЧОСТІ

У статті досліджуються психолого-педагогічні аспекти готовності майбутнього вчителя до педагогічної творчості: зміст, рівні, джерела та закономірності цієї підготовки.

Ключові слова: психолого-педагогічні аспекти, педагогічна творчість, готовність вчителя.

Постановка проблеми. Сучасна гуманістична парадигма вітчизняної освіти передбачає оволодіння педагогами системними знаннями щодо закономірних зв'язків людини з природою, світом та суспільством і формування свідомого й відповідального ставлення щодо особливостей становлення особистості у національному, соціокультурному та освітньому просторі. Тому проблема якісної професійної підготовки майбутніх вчителів залишається актуальною. У зв'язку з цим на сучасному етапі спостерігається підвищення вимог суспільства до творчого потенціалу вищих педагогічних навчальних закладів освіти; інтенсивно ведеться пошук і розробка оптимального змісту, форм і методів підготовки педагогічних кадрів, готових до професійної творчості, яка сприяє самоактуалізації і самореалізації як вчителів, так і їх вихованців. У наш час творчий підхід до виконання професійних обов'язків одночасно є і умовою, і показником інтенсивного оновлення педагогічної праці, а

здатність до творчості виступає одним з найголовніших критеріїв професійної придатності вчителя. Домінуючою метою професійної підготовки студентів в умовах вищого навчального педагогічного закладу повинно бути формування готовності майбутнього вчителя до педагогічної творчості, яка зумовить професійний і особистісний саморозвиток педагога і всебічний розвиток творчих можливостей учнів.

Демократичні процеси в суспільстві зумовили значний інтерес науковців до проблем підготовки майбутніх вчителів до творчої професійної діяльності та формування готовності студентів вищих навчальних педагогічних закладів до неї.

Аналіз досягнень з проблеми. У науковій літературі проблема творчості розглядається у таких аспектах: філософському (Г. Гиргинов, В.А. Жадько, В.А. Цапок, А. Печчеї та інші), психологічному (В.В. Андрієвська, Г. Балл, О.В. Киричук, Л.М. Король, О.Н. Лук та інші), педагогічному (В.А. Кан-Калик, М.Д. Ніжандров, Я.О. Пономарьов, Н.Ю. Посталюк, С.О. Сисоєва