

прагне того то; Моя душа виснажена, задоволена, щаслива і т.д. Ми кажемо про душевні пориви, які можливо і ведуть нас по цьому життю, здійснення та реалізація яких ми називаємо Щастям.

Білозерська С., Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СВІДОМОСТІ МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ЯК ПРОФЕСІЙНО-ЗОРІЄНТОВАНОГО ФЕНОМЕНУ

Сьогодні існує чимало теоретичних досліджень, які торкаються питань формування професійної свідомості як одного із вузлових завдань особистісно-професійної підготовки майбутніх вчителів. Передусім це пов'язано зі зміною траєкторії у професійній підготовці майбутніх фахівців, яка б забезпечувала не тільки формування професійних знань, умінь і навичок, а також створювала б умови для гармонійного особистісно-професійного розвитку та саморозвитку, навчання та самонавчання, виховання та самовиховання; активізувала мотиваційні ресурси щодо саморегуляції, самоконтролю і самоорганізації майбутньої педагогічної діяльності. З огляду на це, розвиток професійної свідомості необхідно розглядати як один із основних регуляторів поведінки та діяльності майбутнього професіонала.

Більшість авторів [] відзначають, що професійна свідомість вимагає спеціальної роботи над розвитком, формуванням, але найчастіше вона розвивається спонтанно. Але в педагогічній діяльності, де є професійна потреба у підвищенні ефективності цього процесу, організації та управлінні пізнавальною діяльністю особистості, дотриманні психологічних умов і принципів розвитку можуть дати видимі результати. Науковці наголошують, що сама професійна підготовка є основою професіоналізації особистості та формування професійної свідомості та самосвідомості. Ще Піфагор був переконаний у тому, що завдання педагога не в передачі знань і навиків, а передачі натхнення для наступного саморозвитку і самоосвіти людини [1].

Однак у даний момент недостатньо розкриті умови, засоби та технології становлення та розвитку професійної свідомості сучасної молоді. У зв'язку з цим є актуальним завдання вивчення вказаних особливостей та їх психологічний супровід.

Аналізуючи процеси, що лежать в основі формування професійної свідомості особистості майбутнього фахівця, тобто осмисленого усвідомлюваного уявлення людини про себе, доцільно, на нашу думку, враховувати весь період особистісного розвитку майбутнього професіонала від перших моментів виділення ним свого Я-професійного до періоду, коли завершується його професійна адаптація.

З погляду Г.І. Симонової системотворчим і регулюючим чинником професійного зростання та розвитку особистості є її свідомість, яка постає як результат самопізнання і саморегуляції, як стійкий комплекс уявлень і суджень індивіда про себе, свої здібності та можливості [3, С. 244]. У міру розвитку професійної свідомості відбувається усвідомлення особистістю якостей, які потрібні в обраній галузі, а також відбувається створення образу себе як професіонала. Процес усвідомлення здійснюється у:

- 1) у системі професійної педагогічної діяльності;
- 2) у системі педагогічного спілкування;
- 3) у системі власної особистості.

Такий підхід дозволяє стверджувати, що орієнтиром розвитку майбутнього професіонала повинна бути не модель, норма, а своєрідність, індивідуальність і власна траєкторія руху до професійного «акме», де об'єктами психологічного впливу є не психічні та особистісні якості або відхилення від норми, а цілісний суб'єкт. Це сприятиме розвитку

професійної свідомості та активного осмислення свого професійного призначення. «Хто б і коли не діяв, - зазначав П. Щедровицький, - він завжди повинен фіксувати свою свідомість, по-перше, на об'єктах своєї діяльності (він бачить і знає ці об'єкти), а по-друге, на самій діяльності (він бачить і знає себе діючим, він бачить свої дії, свої операції, свої засоби і навіть свої цілі і завдання)» [11, с. 79].

Виконуючи функції детермінації і регуляції професійної діяльності, конструювання та саморозвитку, а також самоконтролю особистості, професійна свідомість виступає рушійною силою професійного розвитку студента, яка спонукає до подолання протиріччя між досягнутими і бажаними «Я-образами». Дане протиріччя в позитивному варіанті розвитку професіонала починає долатися через механізми самоаналізу, зворотного зв'язку та рефлексії за допомогою самооцінки особистості. Тобто студент в процесі навчання повинен усвідомлювати свій дійсний (реальний) і бажаний (ідеальний) образ професійного розвитку щодо тимчасової перспективи (минулого, теперішнього і майбутнього). Якщо результат самооцінювання не задовольняє студента (виявляється негативне самоставлення до сформованого професійного «Я-образу»), він починає розвиватися з метою подолання цієї невідповідності. Тобто, майбутній вчитель стає активним суб'єктом професійного розвитку, який здатний аналізувати свої життєві та професійні цілі, мотиви, можливості власної особистості та порівнювати їх з вимогами педагогічної діяльності.

Здійснюючи психологічний супровід формування та розвитку професійної свідомості необхідно:

- формувати в студентів позитивне ставлення до педагогічної професії;
- висловлюватись про важливі повсякденні аспекти педагогічної діяльності, які показують мотиваційний потенціал, високу витривалість;
- стимулювати навчальну активність студентів, розпізнавати особливі характеристики та особливості професійної діяльності;
- формувати потреби студентів у постійному, систематичному самопізнанні, рефлексії та професійному розвитку;
- формувати в студентів перцептивно-рефлексивне та гностичне знання та вміння, які допоможуть сформувати образ «Я-професіонал»;
- використовувати різні форми психологічного тренінгу для позитивного розвитку та зміцнення Я-концепції майбутніх вчителів.

Для відстеження процесу розвитку і формування окремих компонентів професійної свідомості в навчально-професійної діяльності нами виділено критерії та показники, що дозволяють зафіксувати рівні сформованості професійної свідомості: 1) сформованість уявлення про себе, позитивне ставлення до себе; 2) вираженість прагнення до пізнання себе і своєї професійної діяльності; 3) сформованість в свідомості уявлення про професійно-важливі якості, про професійну діяльність; 4) сформованість здатності організовувати свої внутрішні і зовнішні ресурси для досягнення цілей особистісно-професійного розвитку.

Спираючись на наведені характеристики, можна стверджувати, що саме професійна свідомість дозволяє особистості розуміти те, що вона робить, свідомо ставити й вирішувати педагогічні завдання, планувати свої дії й дотримуватися встановлених правил і обов'язків, виявляти недоліки у своїй роботі та визначати шляхи їх корекції. Вона веде до активного осмислення свого професійного призначення та є тим засобом, що забезпечує здатність до саморегуляції та само актуалізації. Тільки тоді, коли людина усвідомить важливість і суть ролі вчителя, саме тоді вона відкриває для себе можливості активного професійного саморозвитку, буде намагатися сформувати в себе професійно значущі якості особистості та прагнути підвищити рівень своєї професійної майстерності.

Отже, розвиток і формування професійної свідомості на етапі навчання обумовлено як організацією освітнього процесу в професійному навчальному закладі, так і особистісними характеристиками самого студента. Ми визначаємо професійну свідомість як спеціально організовану систему, осмислену і актуальну для даної професії під впливом суб'єктивних або об'єктивних чинників, яка включає в себе сукупність уявлень про себе і свої

професійні якості, можливості та здібності. Наявність професійної свідомості дозволяє особистості розуміти все, що вона робить, свідомо ставити і вирішувати професійні завдання, планувати свої дії і виконувати обов'язки, виявляти причини власних невдач, вносити корективи в свою діяльність.

1. Білозерська С.І. Теоретичний підхід до визначення змісту психологічного супроводу у формуванні професійної свідомості та самосвідомості майбутнього педагога. Матеріали звітної наукової конференції кафедри психології. – Дрогобич: Редакційно-видавничий відділ ДДПУ ім. І.Франка. 2015. С. 54-61
2. Жмудь Л. Я. Наука, философия и религия в раннем пифагореизме. СПб., 1994. С. 376.
3. Маркова А.К. Психология профессионализма. М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. 312с
4. Симонова Г.И. К проблеме развития профессионального самосознания будущего социального педагога. Киров, 2003. 244с.
5. Щедровицкий Г.П. Модели и моделирование в системах «человек-машина» / Вопросы методологии. 1991. № 2. С.78-84.

Боженко І., КЗ ЛОР «Львівський обласний центр медико-соціальної експертизи»

Боженко М., Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького

Чубок К., КП "Володимир-Волинський центр первинної медичної допомоги"

КЕРІВНИК В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

Актуальність теми полягає в тому, що на сучасному етапі з'явилися нові процеси в політиці, економіці, духовному житті, які нерозривно пов'язані з новим розумінням людини, зі зростанням ролі особистості у суспільстві. Тому метою професійної освіти є виокремлення умов реалізації завдання підготовки майбутніх менеджерів сучасного типу – конкурентноспроможних, які вмють мислити стратегічно і водночас ситуативно-прагматично, здатних органічно забезпечувати економічну та соціальну ефективність підприємств різних галузей, яке потребує нестандартних, інноваційних освітньо-педагогічних методик, методів, практики і засобів навчання. У зв'язку з цим проблеми розвитку особистості майбутнього керівника набувають все більшої актуальності.

Вчені, що досліджують дану тему: Балабанова Л. В., Сардак О. В., Іванова І.В., Л. М. Карамушка, Н.І. Жигайло, О. А. Філь, Кузьмін О. Є., Мельник О. Г., Мірмічев М. К., Шереметов Г. В., Подмазин С. И., Савельєва В. С., Шегда А.В., Щокін Г.В. тощо.

Керівник (менеджер, управлінець) – ключова ланка в кадровій системі, який досягає поставленої мети завдяки тому, що доповнює свої фізичні та інтелектуальні сили силами підлеглих і цілеспрямовано їх використовує на виконання поставлених завдань. Це і є головним завданням керівника будь-якого рівня державного органу влади [1].

Керівництво - це цілеспрямована діяльність менеджера, який очолює якусь організацію (підприємство). Керівництво здійснюється за допомогою функцій і методів менеджменту, комунікацій тощо шляхом прийняття управлінських рішень. Ефективне керівництво є неможливим без певних важелів та інструментів, які б забезпечували дієздатність організації через інструменти менеджменту, зокрема через ієрархію. Тому керівництво передбачає підпорядкування одних людей іншим. Це підпорядкування здійснюється за допомогою таких понять як вплив, влада та залежність. [2]

Поряд із поняттям «керівництво» в управлінні використовується також поняття «лідерство». Лідерство — це один з механізмів інтеграції групової діяльності, коли індивід або частина групи об'єднує та спрямовує дії всієї групи на досягнення цілей підприємства. Ефективність керівництва багато в чому визначається відповідністю індивідуальних рис