

СУТНІСТЬ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ТРЕНІНГОВОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ НАДІЙНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

У статті представлена експериментальна технологія формування професійної надійності менеджерів освіти.

Ключові слова: технологічний підхід, тренінговий підхід, тренінгова технологія, менеджер освіти, професійна надійність.

Постановка проблеми. Широке застосування різноманітних тренінгів для підготовки фахівців менеджерських професій зумовили припущення щодо доцільності застосування тренінгових засобів для підготовки менеджерів освіти. Започатковане дослідження, спрямоване на формування професійної надійності майбутніх менеджерів освіти, зумовило пошук таких дидактичних засобів, які були б зорієнтовані на бажаний кінцевий результат процесу підготовки та забезпечували його досягнення найефективнішим чином. Аналіз сучасних наукових досліджень з проблем підготовки менеджерів освіти та формування в них бажаних особистісних чи професійних якостей, специфіка професійної надійності, як інтегративної якості фахівця, дозволили дійти висновку про доцільність застосування двох підходів для вирішення завдань дослідження – технологічного та тренінгового. Так, засобом формування професійної надійності менеджерів освіти виступила експериментальна тренінгова технологія.

Аналіз актуальних досліджень. Теоретичні й практичні засади професійної підготовки менеджерів освіти висвітлено в роботах В. Береки, Л. Журавльової, Г. Загорченної, Л. Карашук, Л. Кравченко, М. Кривко, Н. Романенко, Н. Селівестрової, Г. Тимошко, М. Торган, С. Хаджирадевої, В. Хоменко та інших науковців. Зміст та доцільність технологічного підходу для підготовки майбутніх фахівців розкрито в наукових доробках І. Богданової, Л. Загрекової, М. Кларіна, О. Пехоти, Л. Селевко та ін. Дидактичні можливості різноманітних тренінгів досліджували Г. Бакірова, В. Большаков, І. Іачков, Г. Гуревич, В. Захаров, М. Кларін, Л. Новикова, С. Торп, Дж. Клиффорд, Л. Петровська, О. Прутенков, О. Сидоренко, Л. Шнейдер та ін.

Мета статті: розкрити сутність експериментальної тренінгової технології, розробленої для формування професійної надійності майбутніх менеджерів освіти в процесі їхньої магістерської підготовки; перевірити її на ефективність.

Виклад основного матеріалу. Висвітлення змісту розробленої тренінгової технології формування професійної надійності майбутніх менеджерів освіти потребує визначення сутності таких понять, як "менеджер освіти", "професійна надійність менеджера освіти", "тренінгова технологія формування професійної надійності менеджерів освіти".

Так, *професійну надійність менеджера освіти* визначаємо як таку його якість, що забезпечує стабільність інтеграції особистісних характеристик керівника освіти, спрямовану на стає за часом, досконале за способами управлінських дій та ефективно за результатами здійснення процесу управління навчальним закладом. У вузькому розумінні, професійна надійність характеризує стабільну й передбачувану поведінку керівника освітнього закладу, що забезпечується процесами його рефлексії, самовизначення, саморегуляції та самооцінки. Структуру професійної надійності менеджерів освіти утворюють психологічний (гнучкість мислення, рухливість нервових процесів, мотивація досягнення успіху й запобігання невдач), процесуальний (професійно важливі якості, стратегії та моделі поведінки подолання) компоненти та компонент саморегуляції (суб'єктивний контроль, самоактуалізація, здатність до самоуправління).

Експериментальну *тренінгову технологію формування професійної надійності менеджерів освіти* визначаємо як упорядкований комплекс тренінгових вправ, спрямованих на розвиток у майбутніх менеджерів освіти особистісних характеристик, що забезпечують їхню професійну надійність під час виконання професійної управлінської діяльності. Запропонована технологія містить соціально-психологічний, комунікативний, асертивний, управлінський тренінгові блоки, бізнес-блок тощо.

Розроблена тренінгова технологія формування професійної надійності мала на меті створення спеціальних умов для розвитку в майбутніх менеджерів освіти управлінської Я-позиції шляхом запуску внутрішніх механізмів розвитку їхньої особистості: рефлексії, самовизначення, саморегуляції і самооцінки.

Як відомо, управлінська Я-позиція розкривається перед менеджером освіти насамперед як пошук внутрішніх резервів у забезпеченні успіхів і блокуванні невдач. Вона є "внутрішнім джерелом свободи позиційного маневру керівника в просторі управлінських ситуацій" [3: 194].

Необхідність у такому позиційному маневрі відбувається у свідомості менеджера освіти як "відповідь" на складні умови управлінської ситуації, як необхідність запобігання негативним результатам управлінської діяльності. Отже, позиційний маневр означає перегрупування сил для вирішення управлінського завдання.

Компенсаторні механізми управлінської Я-позиції менеджера освіти функціонують, з одного боку, як суб'єктивна необхідність самоствердження правильності своїх управлінських рішень для досягнення

економічних, організаційних, моральних, психологічних і педагогічних ефектів управління в правових межах. З іншого – як суб'єктивна необхідність страхування від невдач у подоланні труднощів, що так чи інак виникають і послаблюють управлінську Я-позицію керівника. Тоді накопичення невдач свідчить про відсутність відпрацьованої управлінської стратегії або про переоцінку менеджером освіти власних можливостей.

Побудова експериментальної тренінгової технології формування професійної надійності менеджерів освіти відбувалася з урахуванням вимог технологічності (концептуальність, системність, керованість, ефективність, можливість відтворення).

Провідними методами реалізації тренінгової технології виступили такі інтерактивні методи навчання як: метод конкретних ситуацій, ігрове навчання, баскет-метод, а також метод SWOT-аналізу. Схарактеризуємо сутність кожного з означених методів, що обґрунтує доцільність їх вибору для реалізації експериментальної тренінгової технології формування професійної надійності майбутніх менеджерів освіти.

В аспекті нашого дослідження метод конкретних ситуацій ґрунтувався на тому, що управління – це не просто професійні знання, вміння та навички, а передусім поведінка керівника, в якій виявляються його різноманітні особистісні характеристики та від яких залежить його професійна надійність та ефективність виконання управлінської діяльності. Метод конкретних ситуацій дозволив магістрантам, з одного боку, описати чужий досвід, а з іншого – "програти", відпрацювати свій [1: 32].

У процесі реалізації тренінгової технології формування професійної надійності менеджерів освіти використовували ілюстративні, аналітичні конкретні ситуації (кейси); ситуації, пов'язані з прийняттям рішень; ситуації, що потребували застосування теоретичних знань, визначення проблеми або розроблення стратегії; описові кейси тощо.

Метод конкретних ситуацій реалізовували шляхом ігрового навчання, адже різні управлінські ситуації вирішувалися в умовах ігрового процесу. Ділові ігри визнано одним з найефективніших інтерактивних методів підготовки менеджерів, зокрема менеджерів освіти, оскільки вони дозволяють створити відповідне освітянське педагогічне середовище, в якому магістрант може стати учасником управлінської взаємодії; генерувати ідеї; добирати інформацію, необхідну для підтвердження ідеї; виступати носієм здобутої інформації тощо.

Під час ігор магістранти випробовували себе в різних ролях: у спеціально змодельованих педагогічних ситуаціях майбутні менеджери освіти виконували ролі директора школи, заступників директора, учителів як учасників комунікативної взаємодії. Вони вчилися долати бар'єри спілкування, визначати спрямованість учасників комунікації (потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, соціальні установки, життєві плани); характеристики пізнавальної сфери суб'єктів комунікації (рівень інтелектуального розвитку, наявність загальних та професійних знань, рівень загальної та педагогічної культури); особливості емоційно-динамічної сфери учасників комунікації (рівень емоційної стабільності-нестабільності, емоційно-фізіологічний стан у момент комунікативної взаємодії, тип темпераменту тощо); особливості, що зумовлюють стратегію взаємодії учасників комунікації (соціально-психологічний клімат у групі, стилі спілкування учасників комунікації, рівень їхньої психологічної готовності до спілкування).

Ігрове навчання реалізовувалося за допомогою ігор-інсценізацій, ігор-презентацій, сюжетно-рольових та управлінських ігор.

Без вирішення конкретних управлінських ситуацій неможлива реалізація так званого баскет-методу – методу навчання, що базується на імітації ситуацій, які досить часто зустрічаються в професійній управлінській діяльності. Цей метод дозволив оцінити, наскільки майбутні менеджери освіти готові до роботи з інформацією, уміють приймати рішення на основі отриманої інформації.

SWOT-аналіз використовували для оцінки педагогічного середовища як бізнесового; детального вивчення видів і можливостей розвитку бізнесу освітніх послуг; вирішення фінансових проблем бізнесового проектування в освіті; вивчення видів бухгалтерської та фінансової звітної документації освітньої установи; юридичних аспектів надання оплатних освітніх послуг; узагальнення стилів управлінської діяльності тощо.

Менеджер освіти, щоб розуміти інших людей і керувати ними, має знати себе й уміти керувати собою. Тому окрім означених методів на тренінгових заняттях використовували групу психологічних методів (анкетування, інтерв'ю, спостереження та ін.), що позитивно впливало на розвиток умінь і навичок поведінки магістрантів в управлінських ситуаціях, вирішення цих ситуацій на засадах свідомої регуляції власного мислення і діяльності.

Реалізація експериментальної технології здійснювалась у кілька етапів.

Формування професійної надійності здійснюється ефективно, якщо майбутні менеджери освіти переосмислюють, що саме допомагає їм у навчанні та свідомо контролюють розвиток у себе якостей, необхідних для забезпечення означеної надійності. Тому *перший етап* був спрямований на формування в магістрантів позиції свідомого навчання, тобто вдосконалення власних навичок навчання.

Робота магістрантів у групах зумовила необхідність розподілу завдань відповідно до особистісних особливостей учасників тренінгу. Тому *другий етап* реалізації експериментальної тренінгової технології мав на меті забезпечити ефективну групову взаємодію учасників під час подальшого тренінгового процесу. За методикою В. Стефансона [2: 373] у магістрантів були виявлені тенденції до "боротьби" й уникання "боротьби".

Третій етап розробленої тренінгової технології був присвячений безпосередній реалізації тренінгового процесу в експериментальних групах магістрантів. Дібрані для тренінгових занять вправи (для кожного з тренінгових блоків: соціально-психологічного, комунікативного, асертивного, управлінського, бізнес-

тренінгу тощо) були спрямовані на формування тих особистісних характеристик, що забезпечують професійну надійність майбутніх менеджерів освіти.

Четвертий етап мав на меті підведення підсумків тренінгового процесу за результатами повторного діагностування магістрантів на професійну надійність.

Висновки. Ефективність експериментальної тренінгової технології засвідчили співвіднесенням бажаного й отриманого результату. Тому виявлення такої ефективності базувалося на порівнянні стану сформованості професійної надійності на початку тренінгового процесу та по його завершенню. Діагностування майбутніх менеджерів освіти, що навчалися в 2010-2012 навчальних роках у Державному закладі "Південноукраїнський педагогічний університет імені К. Д. Ушинського" за спеціальністю специфічних категорій 8.000009 "Управління навчальним закладом" показало, що кількість магістрантів експериментальних груп із високим рівнем сформованості професійної надійності збільшилася на 35,4%, а з середнім – на 27,6%. Традиційне навчання менеджерів освіти не дало таких позитивних зрушень щодо формування в них професійної надійності.

ЛІТЕРАТУРА

1. *Новікова Л. М.* Тренінг як засіб активізації навчання у вищій школі: навч.-метод. посібник / Л. М. Новікова. – Павлоград: Максимус-К, 2008. – 110 с.

2. Психологія діяльності та навчальний менеджмент: [Навч.-метод. пос. для сам ост. вивч. дисципліни] / В. А. Козаков, М. В. Артюшина, О. М. Котикова та ін.; [За заг. ред. В. А. Козакова]. – К.: КНЕУ, 2003. – 829 с.

3. *Скідін О. Л.* Основи використання соціальних технологій в управлінні вищими закладами освіти / О. Л. Скідін. – Запоріжжя: ЗДУ, 2003. – 277 с.

Подано до редакції 17.08.12
