

МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

на заняттях фізичної культури за рік. Це відбувається у формі письмового звіту, що буде сприяти виробленню у старшокласників власної позиції щодо важливих питань фізичного виховання й самовиховання, адекватної самооцінки фізкультурно-спортивної діяльності та просування на шляху до самоактуалізації фізичного потенціалу.

Висновки. Підсумовуючи сказане, потрібно зазначити, що ефективне формування особистісного компонента фізичної культури старшокласників неможливе без детального усвідомлення учнями реального та ідеального образів Я-фізичного; педагогічного супроводу процесу вибору школярами напрямку фізичного виховання та самовиховання; активного залучення учнів до висловлювань щодо їх актуального психофізичного стану та ставлення до змісту навчального матеріалу; постійної присутності у процесі фізичного виховання школярів ґрунтовного аналізу з вчителем їх фізкультурно-спортивної діяльності; залучення школярів до виправлення помилок однокласників; систематичного моніторингу змін у фізичних показниках власного організму; обов'язкове підбиття підсумків за урок, тему та рік.

Розпочате науково-методичне дослідження

потребує логічного продовження у напрямку визначення критеріїв та рівнів сформованості особистісного компонента фізичної культури старшокласників. Це дозволить забезпечити зворотний зв'язок процесу фізичного виховання та самовиховання школярів.

1. Душанін С.А., Пирогова О.Я., Іваненко Л.Я. *Оздоровчий біг*. – К.: Здоров'я, 1982. – 128 с.

2. *Книга вчителя фізичної культури: Довідково-методичне видання / Упоряд. С.І. Операйло, В.М. Єрмолова, Л.І. Іванова. Вид. 2-ге, доповн.* – Х.: Торсінг Плюс, 2006. – 560 с.

3. Круцевич Т.Ю., Воробйов М.І. *Контроль у фізичному вихованні дітей, підлітків та юнацтва: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів фізичного виховання і спорту* – К.: ТОВ Поліграф-Експрес, 2005. – 195 с.

4. *Фізична культура як невідмінна складова формування здорового способу життя молоді / О.О. Яременко, О.Д. Дубогай, Р.Я. Левін, Л.В. Буцька.* – К.: Український ін-т соціальних досліджень, 2005. – 124 с.

Алла Бичок, викладач кафедри німецької мови для зовнішньоекономічної діяльності
Тернопільського державного економічного університету

МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

У статті розглянуто моделювання процесу особистісно-професійного розвитку менеджера, яке залежить від мети, змісту і організації процесу навчання, а також методологічної, теоретичної, технологічної і практичної підготовки в сфері управління колективом у ринкових умовах.

Постановка проблеми і аналіз останніх досліджень показав, що нині існує декілька типів освітніх систем, серед яких виділяють однорівневу, ступеневу та багаторівневу системи вищої освіти, кожна з них має визначену структурну організацію, а також модель розвитку та підготовки особистості [9, 15]. Отже, однорівнева система освіти дає можливість підготувати кваліфікованих спеціалістів-менеджерів, які зорієнтовані на безперервну та незмінну діяльність.

Ступенева система професійної освіти зорієнтована на підготовку спеціалістів, які після завершення певного етапу навчання отримують диплом фахівця вищого рівня кваліфікації.

Основою поданої системи є сукупність послідовних освітніх програм, які пов'язані між собою та забезпечують підвищення професійної кваліфікації при переході від одного ступеня до іншого.

Період реформування системи освіти привів до виникнення нової системи освіти – багаторівневої системи вищої освіти, яка спрямована на задоволення потреб особистості того, хто навчається, а також суспільства і держави. Багаторівнева підготовка дає змогу “пройти” всі стадії навчання та здобути освіту, постійно поглиблюючи знання вибраної професії. Подана система зорієнтована на те, що кожній особистості дозволено у процесі навчання

МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

самостійно вибрати індивідуальну “траєкторію” здобуття необхідної освіти, а на її основі – відповідний рівень професійної освіти. Необхідно зазначити, що освітня функція відіграє при цьому провідну роль.

Порівняльна характеристика освітніх систем вказує на те, що елементи багаторівневої системи вищої освіти мають місце у структурі організації системи вищої освіти (США, Франції, Великобританії). Практично у всіх ВНЗ за кордоном процес поділяється на два етапи: загальнотеоретичний (базовий) і професійний (спеціальний). Проте професійна підготовка студентів дуже часто здійснюється на останніх курсах навчання.

Нині поняття “менеджер” перш за все асоціюється з новим типом керівника, однією з характерних рис якого є наявність базової (основної) і професійної освіти, оскільки його головна професійна функція полягає в управлінні підприємством у ринкових відносинах; а також певних якостей особистості. При оцінці якостей менеджера респонденти відзначили, що він повинен бути гуманним, чесним, компетентним, виконавчим, оперативним, рішучим та володіти педагогічною майстерністю. Керівники вважають найголовнішими рисами – демократичність, тактовність, вимогливість, цілеспрямованість, професійність.

Отже, якою є модель особистісно-професійного розвитку менеджера в теорії та на практиці? Модель особистісно-професійного розвитку спеціаліста-менеджера є ефективним засобом його підготовки [8]. Особистість людини можна розглядати у двох аспектах: внутрішні компоненти структури особистості та міжособистісні зв'язки. Соціально-філософські аспекти особистості вимагають вивчення механізмів її зв'язків та відносин із суспільством, а також взаємодії зовнішнього та внутрішнього. Такі зв'язки здійснюються через керівну діяльність. Згідно з концепцією організаційного розвитку в менеджменті (Ч. Бернард, С.О. Доннел, П. Друкер, Г. Кунц та ін.) менеджер повинен характеризуватися високим рівнем вимогливості, сприйняття; прагнути до підвищення рівня компетентності та особистісному розвитку; бути комунікабельним та ерудованим.

Згідно з поданою моделлю, менеджер – ефективний інноваційний керівник = лідер + влада + стиль роботи + кар'єра, тому в модель введено такі складові: знання та уміння, особистісні риси, етичні норми, ресурси, навички і вміння ефективно керувати.

Модель спеціаліста менеджера – це стиль

діяльності, в основі якого лежить співвідношення особливостей особистості з об'єктивними вимогами діяльності, які мають вигляд кінцевої мети, яку спеціаліст повинен досягти на кінцевому етапі навчання.

У стилі діяльності менеджера проявляється специфіка розподілу потенціалу особистості, а також відповідних завдань. Потенціал особистості характеризується особливостями мотиваційної сфери, установками, ціннісними орієнтаціями, творчими та іншими здібностями.

Виклад основного матеріалу. Освітній процес як система має конкретні цілі, функції і властивості. Об'єкти будь-якої системи – це не лише її частини та компоненти, але й складові – як властивість об'єктів (компонентів, складових частин) системи. Відношення – це те, за допомогою чого система об'єднується в одне ціле [10, 73]. Отже, функціональні компоненти освітнього процесу спеціалістів-менеджерів поділяються на: цільовий (проектний) компонент, комунікативний компонент менеджера, аналітико-результативний компонент менеджера.

Необхідно зазначити, що до структурних компонентів і системоутворювальних факторів навчання спеціалістів-менеджерів належать: ціль діяльності, суб'єкт діяльності, зміст діяльності, об'єкт діяльності, способи діяльності, результати діяльності, які взаємопов'язані між собою.

Управлінськими компонентами в системі додаткової професійної освіти виступають: прийняття рішення (планування), організація виконання прийнятих рішень та планів, контроль (самоконтроль) за виконанням прийнятих рішень.

Системними основами процесу моделювання є те, що:

- модель управління є цілеспрямованою системою спеціально організованих взаємодій на формування цілісних орієнтацій;
- у системному підході до моделювання реалізується важливість функціонування;
- система управління визначається внутрішньою структурою і не залежить від впливу середовища.

Пропонуємо розглянути модель особистісно-професійного розвитку сучасного менеджера.

Отже, зображена на схемі 1 модель наочно відображає головні принципи, які лежать в основі моделі особистісно-професійного розвитку спеціаліста-менеджера:

1) модель містить систему рівнів-переходів розвитку суб'єкта, об'єкта діяльності, тобто діяльності і професійного самовизначення, є достатньо динамічною;

2) модель орієнтується не на початковий етап діяльності, а охоплює тривалу перспективу

МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

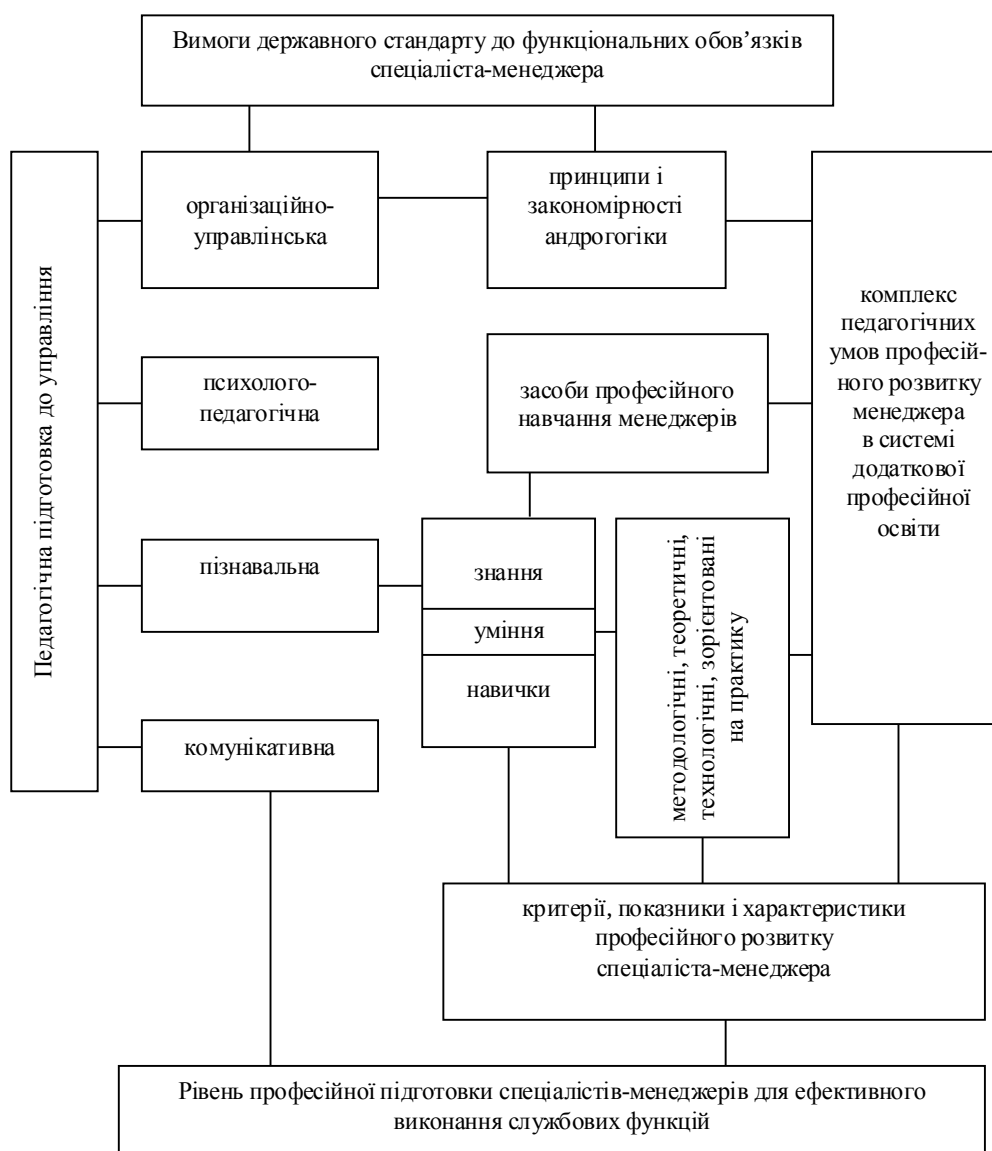


Схема 1. Модель змісту особистісно-професійного розвитку спеціалістів-менеджерів

професійного “зростання” спеціаліста-менеджера;

3) модель є цілісною, оскільки відображає всі взаємозв'язки об'єкта, який досліджується;

4) модель є гнучкою, можна деталізувати або узагальнювати інформацію, яка є в складових компонентах моделі;

5) модель сконструйована таким чином, що реально можливі рівні виміри, які характеризують ступінь відповідності спеціаліста-менеджера до норм та стандартів, які визначені суспільством, державою, ґрунтуючись на апробованих методиках виміру діяльності, розвитку знань, умінь та навичок. На етапі професійного навчання таким еталоном-нормативом є Державний освітній стандарт. Необхідно зазначити також і те, що на основі розробленої моделі нам вдалося

сформулювати ключові напрямки, які характеризують діяльність і особистість менеджера (табл. 1).

Необхідно зазначити також і те, що основними характеристиками особистості спеціаліста-менеджера, які повинні бути йому притаманні, є такі: гуманність, управлінсько-педагогічна компетентність, креативність, комунікативність, інтелектуальні та організаційні здібності.

Висновок. Подані характеристики особистості спеціаліста-менеджера у поєднанні зі змістом його діяльності повинні лежати в основі змісту освіти, зважаючи на досвід практичної діяльності та ціннісних відносин, а також формуватися та розвиватися у процесі спільної роботи на спеціально організованих курсах та безпосередньо під час роботи.

МОДЕЛЬ ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Таблиця 1

Основні вміння і види діяльності сучасного менеджера

Уміння	Види діяльності
<i>Управлінські</i>	
1. Прогнозувати розвиток підприємства, фірми	1. Прогнозування
2. Визначити перспективні і поточні цілі, оперативні задачі об'єкта управління і своєї діяльності	2. Цілеспрямованість
3. Діагностувати процеси, стан діяльності, розвиток особистості	3. Діагностика
4. Планувати роботу закладу, колективу, особисту діяльність	4. Планування
5. Організувати трудовий процес	5. Організація трудового процесу
6. Виявляти та використовувати резерви трудового процесу.	6. Виявлення та використання резервів трудового процесу
7. Здійснити підбір і перестановку кадрів	7. Підбір і перестановка кадрів
8. Розробити варіанти прийняття управлінських рішень і обґрунтувати їх вибір на основі критеріїв	8. Прийняття управлінських рішень
9. Здійснювати підсумковий і поточний контроль	9. Підсумковий і поточний контроль
10. Корегувати плани і хід виконання прийнятих рішень	10. Корегування
11. Регулювати трудовий процес і роботу колективу	11. Регулювання процесів діяльності підлеглих
12. Організувати систему збору, обробки, збереження інформації	12. Організація системи інформаційного забезпечення управління
13. Оцінювати діяльність колективу, співробітників, особисту діяльність	13. Оцінка діяльності, самооцінка
14. Координувати діяльність колективу, співробітників, процесів	14. Координація діяльності колективу, співробітників, процесів
15. Вибрати та оптимально поєднати методи, прийоми, форми управління процесом діяльності	15. Вибір і оптимальне поєднання методів, прийомів, форм управління процесом діяльності
16. Забезпечувати трудовий процес технічними засобами	16. Технічне забезпечення трудового процесу
17. Визначати посадові обов'язки	17. Визначення посадових обов'язків співробітників
18. Організовувати підготовку і проведення атестації кадрів	18. Організація підготовки і проведення атестації кадрів
19. Формувати суб'єкти управління та зв'язку	19. Створення системи самоуправління
20. Складати звіти	20. Складання звітів
21. Визначати часовий період роботи співробітників, особистої діяльності	21. Визначення часового періоду роботи співробітників та особистої діяльності
22. Створювати умови для ефективної та результативної праці	22. Створення умов для ефективної та результативної праці
23. Працювати з нормативними документами	23. Робота з нормативними документами
<i>Комунікативні</i>	
1. Вміти поставити мету перед колективом, співробітниками	1. Встановлення мети перед колективом, співробітниками
2. Спільно розробляти завдання та планувати діяльність	2. Організація спільної розробки завдань і планування діяльності
3. Залучати співробітників до розв'язання управлінських завдань	3. Залучення співробітників до розв'язання управлінських завдань
4. Скерувати роботу колективу на виконання завдань	4. Організація колективу з метою виконання завдань
5. Підтримувати ініціативу і самостійність співробітників, розвивати їх творчий потенціал	5. Підтримка ініціативи і самостійності співробітників, розвиток їх творчого потенціалу

МОДЕЛЬ ОСОБИСТИСНО-ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Продовження таблиці 1

6. Стимулювати діяльність	6. Стимулювання діяльності
7. Створювати у колективі атмосферу взаємоповаги та розуміння	7. Створення у колективі атмосфери взаємоповаги та розуміння
8. Проявляти гуманне ставлення до кожного	8. Встановлення гуманних відносин
9. Вести діалог-бесіду	9. Проведення діалогу-бесіди
10. Залучати співробітників до створення системи самоуправління	10. Залучення співробітників до створення системи самоуправління
11. Встановлювати зв'язок з громадськістю, оточенням	11. Встановлення зв'язку з громадськістю, оточенням
12. Керувати собою	12. Керування собою
13. Регулювати міжособистісні контакти	13. Регулювання міжособистісних контактів

Моделювання процесу особистісно-професійного розвитку менеджера показало, що якість його управлінської підготовки залежить від мети, змісту і організації процесу навчання в системі додаткової освіти (підвищення кваліфікації). Зміст підготовки до творчої управлінської діяльності включає у себе методологічну, теоретичну, технологічну і практичну підготовку в сфері управління колективом у ринкових умовах.

Система підготовки менеджерів поєднує змістовий та процесуальний аспекти. Розуміння суті професійної підготовки суб'єкта як засобу формування здібностей людини дало можливість розробити модель, в основі якої є спільна діяльність учасників освітнього процесу у розв'язанні виробничих завдань проблемного характеру.

1. Алексеев В. А. Личностно-ориентированное обучение: вопросы теории и практики. – Тюмень: ТГУ, 1997. – 216 с.

2. *Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. – Л.: ЛГУ. – 1988. – 338 с.*

3. Асмолов А. Г. Историко-эволюционный

подход в психологии личности: Дисс. в виде науч. докл. докт. псих. наук. – М., 1996. – 41 с.

4. Берг Л. С. Труды по теории эволюции. – Л.: Наука, 1997. – 386 с.

5. Бернштейн Н. А. Очерки по физиологии движений и физиологии активности. – М.: Медицина, 1986. – 349 с.

6. Буева Л. П. Человек: деятельность и общение. – М.: Мысль, 1992. – 216 с.

7. Вазина К. Я. Саморазвитие человека и технологическая организация образовательного пространства: концепция, опыт. – Ч.: ГУПТО, 1997. – 242 с.

8. Найн А. Я. Рефлексивное управление образовательным учреждением инновационного типа // Монография. – Ижевск: ПО “Книга”, 2000. – 356 с.

9. Хеллента Д. Формирование основ профессионализма // Педагогические технологии, 2001. – № 4. – С. 13 – 17.

10. Шорохова Е. В. О естественной природе и социальной сущности человека // Биологическое и социальное в развитии человека. – М.: Наука. 1987. – 228 с.

[illegible]

В КОЖНІЙ ФРАЗІ – ДУМКА

&

“Великий талант завжди супроводжує великодушне серце”.

Теоділь Готьє
французький письменник і критик

“Завдання вчителя підвести учня до усвідомлення його задатків і сил та пробудити в ньому високу зацікавленість, яка б дала йому силу любові до наук, до духовності та краси”.

Герман Гессен
німецько-швейцарський письменник

ð ð ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø ð ï ø