

- стереотип. – К.: Либідь, 2001. – 560 с.
10. Психология: Словарь / Под общ. ред. А.В.Петровского, М.Г.Ярошевского. – 2-е изд. – М.: Политиздат, 1990. – 484 с.
 11. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. – М: Наука, 1961. – 536 с.
 12. Хуторской А.В. Дидактическая эвристика. Теория и технология креативного обучения. – М.: Изд-во МГУ, 2003. – 416 с
 13. Шубинский В.С. Педагогика творчества учащихся. – М.: Знание, 1988. – 80 с.

О.Л.Марачковская

ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ ГИБКОСТЬ КАК УСЛОВИЕ УСПЕШНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕЙСТВИЙ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАНИЯ

В статье раскрывается сущность поведенческой гибкости, как одной из важных условий профессиональных действий менеджера образования. Актуализируются аспекты профессиональной компетентности менеджера образования.

In clause the essence of behavioral flexibility, as one of the important conditions of professional actions of the manager of formation reveals. Aspects of professional competence of the manager of formation are staticized.

Социально-экономические и политические реформы в стране радикально изменили смысл и содержание деятельности менеджера в сфере образования, это потребовало значительного усложнения задач и функций управленческих кадров.

Развивающее образование предъявляет особые требования к личности и деятельности руководителя. Поскольку педагогическая деятельность современного руководителя осуществляется в условиях динамичных, неожиданных, неоднозначных и полифункциональных ситуаций, он сталкивается с проблемами, связанными с противоречием между необходимостью мыслить и действовать по-новому и недостаточной сформированностью определенных личностных структур.

Система управления (менеджмента) представляет собой множество взаимосвязанных элементов, составляющих единое целое и реализующих процесс управления для достижения поставленных целей. Менеджмент образования ориентирован на динамическое приспособление образовательного учреждения к изменениям во

внешней среде, требованиям потребителей к образовательным услугам, что требует от руководителей умения профессионально и мобильно действовать при принятии решений.

В состав управляющей системы входит менеджер образования (в дошкольной организации образования таковым является организатор-методист), который взаимодействует с объектами управления – педагогами, детьми, родителями. В системе дошкольного учреждения он выполняет функцию “оператора управления”, является организатором деятельности педагогического коллектива.

Данные исследователи Л.В.Поздняк, Н.Н.Лященко и др. показывают что, деятельность менеджера образования должна быть направлена на мобилизацию усилий педагогов по решению задач всестороннего воспитания детей. Кроме того, поскольку организатор - человек, отвечающий за оптимальное распределение сил и расстановку при достижении задач, ему важно быть мастером своего дела, иметь специальные способности.

В исследованиях Г.В.Залевского, Л.М.Митиной, К.А.Альбухановой-Славской, А.Р.Фонарева, Н.А.Кортнева и др. на первый план выступает формирование профессионального поведения педагога, которое должно быть устойчивым, в то же время и динамичным.

Н.Д.Левитов особо выделяет в качестве основных поведенческих способностей присущих менеджеру образования, находчивость, быструю и точную ориентировку, умение быстро принимать решения и действовать в проблемной ситуации.

Для менеджера образования важна способность быть “мобильным”, то есть способным своевременно отказаться от не соответствующих ситуации поставленных задач, способов поведения и умение оперативно вырабатывать новые, творческие подходы к разрешению “нестандартных” ситуаций.

В психолого-педагогических исследованиях, данная проблема рассматривается в контексте профессиональной компетентности менеджера образования и непосредственно при анализе особенностей педагогической деятельности, изучения путей взаимодействия “руководитель – педагог – ребенок, и др”.

С позиции современных требований к руководителю, в систему коммуникативных компетенций педагога вводится такое понятие как “поведенческая гибкость”.

Понятие “гибкость” рассматривается во многих исследованиях как отечественных, так и зарубежных психологов, однако нет единого

подхода в объяснении его содержания. В психологических исследованиях зарубежных авторов (К.Гольдштейн, А.Басс, Р.Кэттэлл, Х. Вернер и др.) поведенческая гибкость определяется как свойство противоположное ригидности, то есть неспособности к новой деятельности, склонной к стереотипности поведения. С нашей точки зрения, правомерно рассмотрение ригидности в поведенческом плане, как недостаточной адаптивности поведения. К.Левин выделяет в связи с этим ряд личностных характеристик: стереотипность, негибкость потребностей и воли.

С позиции К.Шайме, С.Рубинович, Дж. Гилфорд и др., гибкость это способность отказаться от имеющегося способа действия в пользу другого, и как быстрый переход от одного класса предметов и явлений к другому. Под гибкостью понимается способность личности адаптироваться к изменениям, которые могут произойти неожиданно (Л.Хаскелл). Таким образом, исследователи в большинстве случаев считают гибкость феноменом, зависящим от особенностей ситуации. Они обозначают ее как “переключаемость”, как – “подвижность”, как – “отсутствие скованности”.

Результаты исследований Г.В.Залевского позволяют рассматривать гибкость как способность корректировать программу, элементы деятельности и поведения в соответствии с требованиями ситуации при различной степени их осознания и принятия [2].

Исследования, проведенные Ю.Н.Коллюткиным и Г.С.Сухобской, позволяют сделать выводы, что имеется непосредственная связь между общей эмоциональной лабильностью, проявляющейся в темпераменте, характере человека и стилем деятельности (гибкость, подвижность). То есть резкие эмоциональные сдвиги, происходящие у эмоционально неуравновешенных людей в момент конфликта и перестройки прежних намерений и установок, затрудняют переход к новым программам деятельности, вызывают ригидные способы действий и поведения.

Это, несомненно, препятствует успешному овладению профессиональной деятельностью и, в конечном итоге, негативно влияет на здоровье личности, поскольку становится фактором деструктивной профессионализации [1].

Степень гибкости и ригидности реагирования личности в проблемных и фрустрируемых ситуациях определяет адекватность соответствия реакций индивида требованиям конкретной обстановки. По мнению Л.И.Вассермана и М.А.Беребина феномен “гибкости – ригидности” играет существенную роль в механизмах

профессиональной дезадаптации. Ригидный (неадекватный) тип реагирования, являясь устойчивой личностной характеристикой, вызывает у личности повышение тревожности, ведущего к искаженному, а в последствии и к ригидному восприятию действительности.

Рассматривая особенности установок и стереотипов в деятельности руководителя, А.А.Ерошенко подчеркивает, что при высоком уровне педагогического мастерства именно гибкость позволяет принимать оптимальные решения и преобразовывать сложные ситуации.

В.Н.Куницына обращает внимание на то, что ригидность особенно свойственна холерикам и меланхоликам, а гибкость (в частности поведенческая) присутствует в основном у сангвиников.

Недостаточная сформированность поведенческой гибкости является одной из основных причин, порождающих трудности в профессиональной деятельности руководителя.

К.Ю.Белая в своих исследованиях отмечала, что методисту – организатору, направляющему коллектив на достижение успеха, регулирующему его движение по заданному маршруту, мобилизирующему педагогические кадры учреждения, гибкость в профессиональных действиях особо важна. Такая способность помогает выработать или принимать новые подходы к разрешению проблемных ситуаций, встречающихся в профессиональной деятельности, обеспечивает успешность в овладении профессиональной деятельностью, благотворно влияет на психическое здоровье педагога.

П.Н.Лосев также утверждал, что руководитель, обладающий гибкостью в поведении способен правильно воспринимать критику и учитывать ее в своей деятельности, понимать и оценивать возможности своих сотрудников, строить свои взаимоотношения с коллективом на основе взаимного доверия и сотрудничества.

Теоретическое осмысление проблемы привело к пониманию, что поведенческая гибкость играет решающую роль в успешности профессиональных действий менеджера образования. Обладая данной способностью, это дает ему возможность внутренне принимать, осознавать и оценивать трудности и противоречия педагогического процесса. Самостоятельно и конструктивно решать их в соответствии со своими ценностными ориентациями, уметь отказываться от несоответствующих ситуации и задаче способов поведения, приемов мышления, средств деятельности и выработать или принимать

нові, оригінальні підходи к разрешенню проблемної ситуації при неизменних принципах.

Литература

1. Аветисян К.А. Психологическое содержание и условия развития поведенческой гибкости учителя. Кандидат. диссерт. – М., – 2002.
2. Залевский Г.В. Психологические особенности ригидности. Кандидат. диссерт. – М., 1971.
3. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал (психологические проблемы). – М., 1994. – 216 с.
4. Митина Л.М. Психология профессионального развития учителя. – М., 1998. – 109 с.

А.Г.Міняйленко

ФОРМУВАННЯ ЕМОЦІЙНОЇ ГНУЧКОСТІ ВЧИТЕЛЯ В СИСТЕМІ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ ШКОЛИ

В статті розглядаються можливості удосконалення емоційної гнучкості як показателя емоційної культури учителя методами методичної роботи школи, виявляється залежність між рівнем сформованості цього складного особистісного утворення і результативністю педагогічної роботи.

In this article the possibilities of emotional flexibility improvement as the teacher's emotional culture index by means of school methodical work are examined, the dependence between formed level of this complicated, personality-oriented education and effectiveness of pedagogical work is exposed.

Підвищення ролі освіти в сучасному суспільстві ускладнює завдання школи в підготовці підростаючого покоління до життя і вимоги до особи вчителя, рівня його професіоналізму.

Аналіз шкільної дійсності дозволяє говорити про наявність суперечностей:

- між набором жорстких вимог і методів дії на учня, сформульованих в методичних рекомендаціях для практики, і інтуїтивними діями вчителів, що діють шляхом проб і помилок у вирішенні педагогічних проблем;
- між концептуальним підходом педагогічної стратегії і набором рецептурних порад і безсистемних педагогічних дій в шкільній практиці;