

ZIMAKOVA L.

Poltava V. G. Korolenko national pedagogical University, Ukraine

KRAMARENKO V.

Krementchuk A. S. Makarenko Pedagogical College, Ukraine

MODERN CHILDREN'S BOOK AS AN ARTISTIC AND GAME MATERIAL FOR THE PRESCHOOLERS' CREATIVITY FORMATION

The article is devoted to the study of trends in the development of modern children's books, its impact on the formation of creativity as one of the main competencies. The basis for the development of the visual and plot components of the children's book in the middle of the 20th century and their influence on the formation of the psycho-emotional component of the young generation of those times are retrospectively covered. Possibilities of modern book publishing for authors-writers are presented. Perspective directions of publishing business development both abroad and in Ukraine are covered. The study revealed qualitative changes in the content, artistic, and architectural content of modern children's books, which are reflected in the latest plots, visual images, design, and creative approaches to putting out books. With the help of certain modern children's books, we have proved the effectiveness of pedagogical methods of forming preschoolers' ability to be creative in various life situations, their readiness for non-standard, original solutions, ability to be independent and choose freely, curiosity, development of imagination, courage, flexibility, mobility, etc. These are so-called "quiet books" for children which are popular nowadays. The story is told exclusively by means of illustrative material, which has its own unique author's visual language and non-standard presentation. It develops children's imagination and forms their tastes, non-standard thinking, ability to improvise, and encourages preschoolers' to play. Books with an interactive narrative are of great interest to children. These are toy books, which stimulate children to create games or to become an author of a book with the help of an interesting story and illustrative material. It is offered to consider a modern children's book not only as an information source but also as a means of stimulating preschoolers' artistic and play activities. It is emphasized that the modern children's book is a symbiosis of three artistic practices and might be used as artistic and game material in the educational process of PEI. The influence of books on the preschoolers' psycho-emotional, personal-behavioral, artistic-activity development, as well as their creativity formation, is clarified practically.

Keywords: modern children's book, creativity, creative development, preschool child, artistic and game material

Стаття надійшла до редакції 28.08.2020 р.

УДК 37.091.12:005.336.5
<https://doi.org/10.33989/2075-146x.2020.26.227530>

ORCID: 0000-0003-3513-2110

ВОЛОДИМИР ЩЕНКО

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка

ДОЦІЛЬНІСТЬ ЗАСТОСУВАННЯ ОСНОВ САМОМЕНЕДЖМЕНТУ В ПРАКТИЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Розкрита роль самоменеджменту у сфері професійної діяльності молодого вчителя, який реально постає як набір управлінських впливів, спрямованих на самого себе як діяльного суб'єкта з метою приведення своєї особистості у відповідний стан, необхідний для успішного здійснення своєї діяльності. Встановлено, що головна ціль само менеджменту – максимальне використання власних можливостей, свідоме управління собою впродовж життя (самовизначення) й подолання зовнішніх обставин як на роботі, так і у власному житті.

Ключові слова: самоменеджмент, особистий розвиток учителя, планування часу, самоконтроль, розвиток професіоналізму, мотивація

Постановка проблеми у загальному вигляді. У період реформування системи національної освіти, активізувалося впровадження нових педагогічних технологій та науково-методичних досягнень, відбувається модернізація чинних та створення інноваційно-варіативних загальноосвітніх закладів різного типу. Відтак, проблеми наукового обґрунтування теорії педагогічного самоменеджменту та апробації інноваційних моделей управління освітою на кожному з її рівнів організації набуває особливої соціальної значущості, на що вказано в державній національній програмі «Освіта» (Україна XXI століття; стратегія освіти). Означені стратегічні завдання орієнтують на радикальну перебудову механізму управління системою освіти на принципах демократизації, децентрації та гуманізації, що

породжує необхідність осмислення учителями вимог оновлення функцій педагогічного самоменеджменту, підвищення рівня їхніх власних управлінських, психолого-педагогічних знань, удосконалення на цій основі вмінь аналізувати, моделювати й упроваджувати інноваційні надбання педагогічної теорії та практики. Згідно з вимогами до сучасного фахівця освіти важливе місце в структурі готовності до професійно-педагогічної діяльності має належати управлінській компетентності учителя, оскільки, з одного боку, він є керівником й організатором життя та діяльності учнів, з іншого - покликаний готувати своїх вихованців до життя за нових економічних умов. Інноваційний тип розвитку системи національної освіти загострює потребу навчальних закладів у висококваліфікованих педагогах, здатних як до компетентного управління процесом розвитку творчого потенціалу учня, так і творчого саморозвитку та особистісно-професійного самовдосконалення. Гуманістична зорієнтованість системи управління навчальним закладом актуалізує необхідність гармонійного поєднання професійного самовдосконалення педагога з його особистісним розвитком. Адже в умовах сьогодення конкурентоздатність педагогів залежить не тільки від якості оволодіння ними сучасними професійними знаннями, ступеня їх педагогічної та інформаційної культури, а й значною мірою від уміння керувати розвитком особистісних характеристик – ініціативності, цілеспрямованості, самодостатності, самоефективності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Окреслена проблема висвітлена сучасними науковцями в різних аспектах: теоретичні засади педагогічного самоменеджменту (В. Бондар, К. Вазіна, Л. Даниленко, Л. Пермінової, М. Приходько В. Симонов); творчий саморозвиток особистості педагога (Л. Ахмедзянова, Н. Кузьміна, О. Рудницька, В. Семиченко, С. Сисоєва); розвиток педагогічної рефлексії та механізмів рефлексійного управління навчально-виховним процесом (О. Анісімов, Ю. Кулюткін, Г. Сухобська), формування педагогічного мислення, свідомості й самосвідомості (Г. Нагорна, Є. Рогов, О. Цокур), саморегуляція педагогічної діяльності (О. Саннікова, О. Чебикін, Т. Яценко); психології менеджменту (М. Боришевський, Л. Карамушка, Н. Карасьова, О. Філь). Означені дослідження засвідчили, що у процесі професійного становлення майбутніх учителів у них повинен бути сформований особливий склад свідомості, який відповідав би специфіці майбутньої професійної діяльності. Сформована педагогічна свідомість дозволяє фахівцям, з одної боку, виявляти творчу активність як суб'єктів педагогічного пізнання, моделювання, спілкування і праці (І. Зязюн, Н. Кічук, Л. Кондрашова, Н. Кузьміна, Н. Хмель, Р. Хмелюк), а з іншого, – як суб'єктів особистісно-професійного самопізнання, самопрогнозування, самопроектування, саморегулювання і саморозвитку (З. Курлянд, Т. Осадча, О. Пехота, О. Саннікова, Л. Таланова, О. Цокур). Відповідно до цього, навчання у вищій професійній школі, що пов'язане із оволодінням спеціалізованого виду педагогічної діяльності, є процесом професіоналізації вищих психічних функцій особистості як менеджера навчально-пізнавального процесу (В. Крижко, Є. Павлютенков, В. Симонов). Така ситуація зумовлює необхідність спеціальної підготовки учителів, по-перше, до оволодіння функціями педагогічного менеджменту (як арсеналу принципів, методів і засобів управління навчально – пізнавальною діяльністю учнів чи студентів, якими повинен керувати педагог), а по-друге, – до оволодіння функціями педагогічного самоменеджменту (як сукупності дій і прийомів, спрямованих педагогом на оволодіння собою, управління своєю особистістю і власною професійною діяльністю у сфері навчально-виховного процесу). Слід відзначити, що окремі аспекти управління навчальним процесом досліджувалися у працях Л. Артемової, А. Бондаренко, А. Васильєвої, В. Кузя, В. Ликової, Л. Поздняк, В. Шкатулли та ін. Водночас проблема формування готовності фахівців освіти до педагогічного самоменеджменту не отримала належного висвітлення у психолого-педагогічній літературі (Колесніченко, 2004, с. 42).

Мета статті: теоретично обґрунтувати педагогічний самоменеджмент як передумову ефективної професійної діяльності учителя.

Виклад основного матеріалу. Самоменеджмент об'єктивно властивий кожному з учасників навчально-виховного процесу як сфери їхньої спільної праці. У зв'язку з цим у структурі педагогічної діяльності обов'язковим є наявність комплексу дій її суб'єкта з управління собою – самоменеджмент, який є самостійним, завершеним і цілісним блоком. Самоменеджмент у сфері професійної діяльності педагога є набіром управлінських впливів, спрямованих на себе як діяльним суб'єктом, з метою приведення своєї особистості у відповідний стан, необхідний для успішного здійснення педагогічної діяльності. Педагог, як реальний учасник і організатор навчально-пізнавального процесу, повинен постійно здійснювати функції гностичної, проектувальної, організаторської і комунікативної діяльності.

У процесі підготовки майбутніх педагогів до виконання професійної ролі прослідковуються дві протилежні тенденції. Одна з них виявляється у прагненні дослідників розвивати інтелектуальну і комунікативну сфери професійного складу студентів шляхом посилення тренінгу їхніх практичних дій щодо володіння засобами і способами організації навчально-пізнавальної діяльності учнів. Інша тенденція, навпаки, відбиває прихильність дослідників до реалізації технології підготовки студентів, що сприяють збудженню їхніх потреб і здібностей щодо професійного самодослідження і саморозвитку. Це відбувається шляхом збільшення арсеналу засобів і методів навчання, зумовлених його диференціацією та індивідуалізацією.

Оволодіти даною наукою не так просто, але починати треба все-таки з самоосвіти, причому мало тільки набувати знання, потрібна ще й практична реалізація. Самоменеджмент – це життєво необхідний, але досить важкий процес, тому необхідно бути готовим до самовдосконалення. Необхідний серйозний підхід при розробці своєї особистої програми. Розробляти програму самоменеджменту необхідно з урахуванням тих питань, які доводиться вирішувати в процесі професійної діяльності. При виборі програми слід враховувати зміни, що відбуваються в житті суспільства – в економіці, соціальній політиці держави, в науці, в сучасних методах управління навчанням, комунікаціями, спілкуванням і т.д.

Необхідно врахувати аспекти практичної реалізації набутих знань. Особливе значення має необхідність вчитися планувати свій робочий час. Планування покликане забезпечити раціональне використання найціннішого надбання – часу, а саме: або наявний час вжити для плідної і успішної діяльності (максимальний критерій); або досягти поставлених цілей з якомога меншою витратою часу (мінімальний критерій). Кожній людині, в першу чергу, необхідно

вміти перетворити ситуацію, для якої типова непорядкованість дій, обумовлена зовнішніми обставинами, в ситуацію спрямованих і здійснених задач. Навіть тоді, коли ми завантажені різними завданнями і робота прямо-таки поглинає, можна завдяки послідовному плануванню часу і використанню методів наукової організації праці краще здійснювати свою діяльність, для цього необхідно щодня виділяти резерв часу (в тому числі і для дозвілля) для дійсно організаційних функцій.

Багато фахівців занадто орієнтовані на процес професійної діяльності, а не на його результати. При такому підході вони вважають за краще: правильно робити справи замість того, щоб робити правильні справи; вирішувати проблеми замість того, щоб створити творчі альтернативи; зберегти кошти замість того, щоб оптимізувати використання засобів; виконувати обов'язки замість того, щоб домагатися результатів; зменшувати витрати замість того, щоб підвищувати прибуток. Л. Зайверт цілком обгрунтовано нагадує про те, що поліпшувати своє життя необхідно з самого себе. «Зміни себе – і ти зміниш світ навколо себе». Тому, замість того щоб змінювати обставини, які ми і так не в силах змінити, потрібно змінити своє ставлення до них. Л. Зайверт дає практичні рекомендації для тих, хто хоче покращити своє безпосереднє виконання професійних функцій, менше засиджуючись на роботі, ефективніше виконуючи покладені завдання з меншими витратами часу, попереджаючи стреси, підвищуючи кваліфікацію. Він пропонує контролювати час – шляхом складання планів роботи, де кожному виду діяльності потрібно приділяти місце, вказавши час, необхідний для його реалізації, а також те, на яку частку вільного часу може розраховувати людина. За допомогою такого контролю можна не тільки навчитися контролювати себе, а й контролювати виконання щоденних професійних задач. Щоденне рішення різного роду завдань і проблем можна представити у вигляді різних функцій, які перебувають у певній взаємозалежності між собою і, як правило, здійснюються в певній послідовності.

Процес самоменеджменту в аспекті послідовності виконання конкретних функцій охоплює шість фаз:

- постановка мети – аналіз і формування особистих цілей;
- планування – розробка планів і альтернативних варіантів своєї діяльності;
- прийняття рішень по конкретних справах;
- організація і реалізація – складання розпорядку дня й організація особистого трудового процесу з метою реалізації поставлених завдань;
- контроль – самоконтроль і контроль підсумків (у разі необхідності – коригування цілей);
- інформація і комунікації – фаза, властива певною мірою всім функціям, так як і комунікація, та обмін інформацією необхідні на усіх фазах самоменеджменту (Зязюн, 1984, с. 154).

Окрім функцій не обов'язково суворо слідують одна за одною, а можуть переплітатися.

Як показує практика, молодий педагог, починаючи свою професійну діяльність, не готовий якісно і ефективно здійснювати процес навчання і виховання, оскільки не має сформованих практичних навичок, науковості аналізу та узагальнення науково-практичної інформації, застосування набутих знань у вищі за допомогою сучасних форм і методів навчання, комунікаційно-інформаційних технологій, високого рівня комунікативності, раціонального використання власного робочого часу. На жаль, молодий педагог не завжди може самопрезентувати особистий позитивний професійний імідж.

Ефективність та успішність професійного іміджу молодого педагога залежить від знання основ самоменеджменту, оскільки будь-який фахівець, не здатний повною мірою керувати собою, своїми діями, інформаційними ресурсами, навряд чи зможе розраховувати на позитивне сприйняття себе іншими, комфортність у відносинах з учасниками навчально-виховного процесу. Необхідність використання менеджменту, в тому числі самоменеджменту, в педагогіці пов'язана з тим, що вся система управління розглядається на рівні створення таких організаційних і психолого-педагогічних умов, які дозволяють забезпечувати ефективний розвиток освітньої установи. Проте використання основ менеджменту виявилось важливим не тільки на рівні функціонування навчального закладу, а й під час професійної діяльності педагога. Навіть добре структурований і підготовлений за всіма вимогами сучасний урок не буде успішним, якщо вчитель не володіє навичками управління класом. Таким чином, сутність педагогічної діяльності як специфічної форми соціального управління полягає в застосуванні самоменеджменту, який, на думку В. Мусієнко-Репської, об'єктивно властивий кожному з учасників навчально-виховного процесу як сфери їх спільної роботи. Про доцільність застосування в практичній діяльності молодого педагога основ самоменеджменту пише академік В. Лазарев, який вважає, що кожен випускник вишу повинен бути підготовлений до роботи з людьми, мати внутрішню активність, бути рефлексивним, мати здібності до самоорганізації, самоствердження і самореалізації, вміти керувати собою, чітко планувати свій робочий і вільний час, проявляти здатність до самомотивації, самостійності та самовдосконалення, наявність управлінських умінь, навичок і знань. Поняття самоменеджменту в сучасній науці розглядають у різних контекстах і його визначення зводяться до того, що самоменеджмент, в першу чергу, це техніка правильного використання часу. Самоменеджмент припускає саморозвиток особистості, заснований на самопізнанні, самовизначенні, самоврядуванні, самовдосконаленні, подоланні стереотипів свідомості, самоконтролі і, як підсумок, самореалізації в обраній сфері діяльності. Така робота над собою дозволяє розкрити весь свій творчий потенціал і максимально використати свої можливості і здібності.

Як показує практика, більшість молодих вчителів, починаючи свою професійну діяльність, стикаються з рядом причин, які, в першу чергу, залежать від невміння правильно організувати свій робочий день і раціонально використовувати час. Це позначається на неуспішності виконувати важливі педагогічні завдання (підготовка до уроку, перевірка зошитів, самоосвіта і т.д.), наявності помилок при виконанні своїх функцій, незадоволеності роботою і вибором професії, підвищення рівня стресів, зменшенні мотивації праці та рівня власної кваліфікації, збільшенні витрат при виконанні роботи. Тому, знання основ самоменеджменту для молодого педагога – це використання традиційних та інноваційних методів роботи в повсякденній педагогічній практиці з метою оптимальної організації власного часу. Так, сутність самоменеджменту на рівні гностичної діяльності педагога у ставленні до себе визначається як процес самопізнання і самосприймання ним своєї особистості як фахівця через «бачення», розуміння

і прийняття свого професійного «Я» особистісному та суб'єктному рівнях. В означеному контексті самоменеджмент у формі різних актів самодослідження (самоспостереження, самоконцентрація, самозвіт, самоаналіз, самооцінка) є процесом цілеспрямованого одержання педагогом інформації щодо розвитку необхідних для ефективного входження в педагогічну професію якостей своєї особистості (Зязюн, 2000, с. 216).

Самоменеджмент на рівні проектувальної і конструювальної діяльності вихователя в особистісному вимірі реально здійснюється як єдність процесів самопрогнозування і самопрограмування. При цьому, означений феномен виявляється у процесі планування стратегій і тактик своєї поведінки на кожному з етапів педагогічної діяльності шляхом відпрацювання конкретних алгоритмів професійних дій та їх послідовності у процесі вирішення педагогічних завдань.

Сутність самоменеджменту на рівні організаторської діяльності педагога у сфері навчально-виховного процесу визначається як процес самоорганізації його зусиль, спрямований на практичну реалізацію окреслених перед собою цілей і завдань, програм і алгоритмів дій, що здійснюється через самоактуалізацію, самообілізацію, самостимуляцію, самопрезентацію, самопереконавання, самонавіювання, самоаналіз, самосхвалення, самозаохочення.

Самоменеджмент на рівні комунікативної діяльності педагога, спрямований на встановлення і підтримування як прямого, так і особливо зворотного інформаційного зв'язку з самим собою, є процесом саморегуляції ним власної поведінки і дій на кожному з етапів навчально-виховного процесу.

Для забезпечення поступового ефективного становлення та розвитку викладача як фахівця важливим є управління цим процесом, коли вирішальне значення має система освіти – післядипломна і самоосвіта, що спрямовують і коригують просування за індивідуальною, наміченою конкретним викладачем, траєкторією розвитку, відповідно до розробленої ним стратегії. Процес професійної самореалізації викладача є динамічним і самоорганізованим, відбувається тоді, коли він орієнтується передусім на внутрішні резерви. Як відомо, особистість розвивається через виникнення в її житті суперечностей. Основними внутрішніми суперечностями, які постають під час професійної самореалізації викладачів, є розходження між потребами, що з'являються, та досягнутим рівнем володіння засобами, необхідними для їхнього задоволення. У зв'язку з цим потреба викладача у професійній самореалізації має розглядатися як індивідуальна потреба в оволодінні знаннями, уміннями, навичками та якостями, що відповідають прогностичній моделі компетентності, тобто, тими, на думку фахівця, якими він має оволодіти для розв'язання життєво важливих проблем, що постають у професійній діяльності. При цьому задоволенням актуальних та потенційних потреб викладачів є оволодіння ними необхідними для професійної діяльності знаннями, вміннями, навичками, якостями як підвищення рівня володіння засобами задоволення потреб, що призводить до розв'язання наявних і виникнення вищого рівня суперечностей. Процес самореалізації як розвитку особистості викладача відбувається відповідно до законів діалектики – у вигляді руху по спіралі, оскільки розвиток особистості у процесі самореалізації не припиняється. Потреби розуміються і розглядаються науковцями, по-перше, як динамічно активні стани особистості, що виражають її залежність від конкретних умов існування та породжують діяльність, спрямовану на зняття такої залежності; по-друге, – як рушійна сила розвитку особистості.

Одночасно з виникненням потреб і формуванням на їх основі постають мотиви. Для пояснення причин поведінки людини, у тому числі у процесі самореалізації, використовується термін «мотивація».

За визначенням С.У. Гончаренка, мотив є спонукальною причиною дій і вчинків людини, а мотивація – системою мотивів або стимулів, що спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки. Як мотиви, можуть поставати уявлення й ідеї, почуття й переживання, що виражають матеріальні або духовні потреби людини, а одна й та сама діяльність може здійснюватися з різних мотивів.

Науковці О.М. Леонтьєв та С.Л. Рубінштейн виділяють зовнішню та внутрішню мотивацію. Зовнішня мотивація охоплює мотиви, що перебувають поза людиною та її діяльністю, такі, як різного роду стимули та заохочення, винагороди, надбавки до заробітної плати, просування по роботі тощо, заради чого людина буде вживати дій, докладаючи зусиль. Ця мотивація може лише зорієнтувати її на постановку та досягнення особистих цілей. Внутрішня мотивація – це те, що народжується у свідомості людини власне діяльністю, розуміння суспільної корисності у тому, що людина робить, задоволення від процесу та результату діяльності. Вона постає з потреб людини і безпосередньо спонукає її до діяльності як джерело, рушійна сила саморозвитку особистості через спонукування до досконалості. Відповідно, вчені виділяють зовнішні та внутрішні мотиви. Зовнішні мотиви – це мотиви, що походять від зовнішніх особистих утворень, таких, як престижність, самоствердження тощо. Вони не стосуються змісту, процесу, результатів діяльності безпосередньо і можуть охоплювати бажання стати фахівцем високого рівня, продемонструвати свої можливості, прагнення ствердитися серед друзів та колег, бути оціненим високо, небажання бути гіршим за інших, розуміння значення професійного самовдосконалення на майбутнє (Павлютенков, 2006, с. 103). Внутрішніми мотивами є ті, що походять від предмета мислення. Вони безпосередньо пов'язані з процесом і результатом діяльності. До них варто віднести бажання та прагнення фахівця пізнавати нові факти, опановувати знання, оволодівати способами дій, захопленість процесом професійного розвитку та самореалізації тощо. Отже, якщо у вчителя чи викладача ЗВО постає потреба у професійній самореалізації, то в нього з'являється мотивація до відповідної поведінки та діяльності як сукупність ієрархії зовнішніх і внутрішніх мотивів певних дій. Варто зауважити, що процес професійної самореалізації характеризується взаємним впливом діяльності на мотивацію та мотивації на діяльність: незадоволеність фахівця власним рівнем професійного або особистісного розвитку взагалі породжує нові мотиви, а поява нових мотивів спричиняє появу нових, більш досконалих видів діяльності. При цьому мотивація самореалізації має індивідуальний характер залежно від потреб кожної конкретної особистості, тому вирішальну роль у цьому процесі відіграє саме внутрішня мотивація. Варто наголосити, що мотивація тісно пов'язана з емоційною сферою особистості. Як позитивні, так і негативні емоції мотивують, спонукають людину до певних дій, а мотив, що втілює позитивний емоційний стан особистості, є каталізатором процесу самореалізації і перетворюється на інтерес; тому за емоційною модальністю мотиви також можна поділити на позитивні та негативні. Вчені пропонують різні класифікації мотивів, однак більше дотримуються класифікації М.І. Алексєєвої та А.К. Маркової,

які виділяють пізнавальні та соціальні мотиви, що, своєю чергою, також поділяються на певні групи. Серед них: змістовно-пізнавальні, операційно-пізнавальні, самоосвіти, широкі соціальні, вузькі соціальні, або позиційні, та негативні мотиви. В ідеалі, змістовно-пізнавальні, операційно-пізнавальні, мотиви самоосвіти, широкі соціальні та вузькі соціальні, або позиційні мотиви мають бути позитивними, стимулюючи процес професійної самореалізації викладача. Проте негативні мотиви, що становлять окрему відповідну групу, також можуть спонукати до конструктивних змін у поведінці та діях, спрямованих на поліпшення фахової діяльності, або до зміни сфери діяльності взагалі. Варто зауважити, що той самий мотив може мати різну емоційну модальність для різних осіб або за різних обставин. Так, наприклад, для одного викладача необхідність відвідувати курси підвищення кваліфікації або складати кандидатські іспити може бути позитивним мотивом, стимулюючи процес професійної самореалізації, а для іншого – негативним, гальмуючи інтерес до професійної діяльності взагалі. Спостерігається явище, коли той самий мотив у різний час є то позитивним, то негативним: молодий викладач може, розпочавши професійну діяльність у ЗВО, відчувати відсутність інтересу до фаху, однак згодом це може спонукати його до пошуку шляхів подальшого фахового самовдосконалення у процесі самореалізації. Це пояснюється здатністю мотивів актуалізуватися під впливом певної ситуації, коли постають відповідні потреби і цілі, і, навпаки, активізація певних диспозицій спричиняє зміну ситуації, точніше її сприйняття суб'єктом. Практично будь-яку дію людини в ході самореалізації, що характеризується індивідуальною стратегією, варто розглядати як подвійно детерміновану: диспозиційно і ситуаційно. За такої детермінованості кожним вчителем чи викладачем ЗВО на основі внутрішньої мотивації вибудовується індивідуальна траєкторія процесу професійної самореалізації, що є самоорганізованою системою. Вона залежить від когнітивної компетентності, честолюбства, амбітності, асертивності, ділової контактності, рівня домагань, діловитості фахівця, що є внутрішніми детермінантами успішної професійної самореалізації. Самореалізація особистості, як і будь-який процес, потребує управління, менеджменту як системи прийняття і реалізації рішень, спрямованих на досягнення оптимального варіанта використання матеріальних, трудових, фінансових ресурсів, що виконує функції планування, організації, мотивації (Ліненко, 1995, с. 127).

Існує концепція самоменеджменту, яка на думку багатьох учених є найбільш раціональною й універсальною, тому що вона містить у собі найбільш важливі моменти з інших концепцій. Це концепція Лотара Зайверта, про якого згадувалося раніше, яка заснована на ідеї керування своїм часом. В цій концепції її автор дає відпрацьовані і багаторазово випробувані методи роботи над собою, які не вимагають особливих мудрувань, багаторазового тестування і придатні для використання в повсякденній практиці. Тому найчастіше більш поглиблено вивчають самоменеджмент за концепцією Зайверта. Відповідно до визначення Зайверта, самоменеджмент являє собою послідовне і цілеспрямоване використання випробуваних методів роботи в повсякденній практиці для того, щоб оптимально і зі змістом використовувати свій час, тобто по своїй суті це *time management*. Основна мета самоменеджменту за Зайвертом полягає в тому, щоб:

- максимально використовувати власні можливості;
- свідомо керувати своїм життям (тобто, самовизначатися);
- переборювати зовнішні обставини як на роботі, так і в особистому житті. Переваги самоменеджменту за

Зайвертом:

- робота з меншими витратами;
- кращі результати праці;
- краща організація праці;
- менше поспіху і стресу;
- більше задоволення від роботи;
- велика мотивація праці;
- ріст кваліфікації;
- менша завантаженість роботою;
- менше помилок;
- досягнення професійних і особистих цілей найкоротшим шляхом.

Головною перевагою менеджменту за концепцією Зайверта є раціональне використання і заощадження найдефіцитнішого і надважливого особистого ресурсу – власного часу.

Висновки. Багатьом учителям необхідно переглянути стереотипи, що склалися в організації освітнього процесу, змінити своє ставлення до роботи та педагогічної діяльності, стати на шлях розвитку та саморозвитку.

Враховуючи, що вчитель є суб'єктом професійної діяльності з властивим їй механізмом самоуправління його особистістю, він повинен постійно здійснювати певний комплекс зусиль, які впорядковують і приводять до необхідного стану його активність як самодослідника, самопроектувальника, самопрограміста, самоорганізатора і самоконтролера, що й складає сутність педагогічного самоменеджменту.

Самоменеджмент – це управління власними ресурсами, тобто вміння їх здобувати, зберігати, розвивати і раціонально використовувати та бути успішною й самодостатньою людиною. А також це й комплекс управлінських компетенцій, необхідних для професійного зростання вчителя: самопізнання, цілепокладання, управління часом, планування, саморегуляція, самонавчання, вміння інтегрувати, самопроекткування, вміння рефлексувати, емпатія, мобільність, самопрезентація, професійне особистісне зростання, стійка мотивація до пізнання.

Отже, самоменеджмент – актуальний і перспективний напрям як у теоретичному, так і практичному менеджменті. Цей напрям сформовано на основі зростання потреб суспільства і покликано підвищити рівень ефективності діяльності самої людини, завдяки досягненню її особистих і професійних цілей.

Список використаних джерел

- Зязюн, И. А. (Ред.) (1989). *Основы педагогического мастерства*: учеб. пособие [для пед. спец. высш. учеб. заведений]. Киев: Просвещение.
- Зязюн, І. А. (2000). *Педагогіка добра: ідеали і реалії*: наук.-метод. посіб. Київ: МАУП.
- Колесніченко, Л. А. (2004). Особливості змістовної сторони саморегуляції у професійній діяльності менеджерів. В кн. Т. Біленко (Ред.), *Проблеми гуманітарних наук: Наукові записки Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка* (Вип. 13, с. 41-53). Дрогобич: Вимір.
- Ліненко, А. Ф. (1995). Готовність майбутніх вчителів до педагогічної діяльності. *Педагогіка і психологія*, 1, 125-133.
- Мусиенко-Репская, В. И. (2000). О диагностике уровней реализации функций самоменеджмента в сфере профессиональной деятельности педагога. *Наука і освіта*, 4, 99-102.
- Мусиенко-Репская, В. И., Цокур, О. С. (2000). *Самоменеджмент как основа формирования профессионального мастерства будущего педагога*: метод. рекомендации. Одесса: ЮУГПУ им. К. Д. Ушинского.
- Павлютенков, С. М., Крижко, В. В. (2006). *Основы управления школой*. Харків: Основа.
- Сисоєва, С. О. (2000). Технологізація освітньої діяльності в умовах неперервної професійної освіти. В кн. І. А. Зязюн (Ред.), *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи* (с. 249-273). Київ.

References

- Koliesnichenko, L. A. (2004). Osoblyvosti zmistovnoi storony samorehuljatsii u profesiinii diialnosti menezheriv [Features of the substantive side of self-regulation in the professional activities of managers]. In T. Bilenko (Ed.), *Problemy humanitarnykh nauk: Naukovi zapysky Drohobytskoho derzhavnoho pedahohichnoho universytetu im. Ivana Franka* [Problems of the Humanities: Scientific Notes of Drohobych State Pedagogical University. Ivan Franko] (Is. 13, pp. 41-53). Drohobych: Vymir [in Ukrainian].
- Linenko, A. F. (1995). Hotovnist maibutnix vchyteliv do pedahohichnoi diialnosti [Readiness of future teachers for pedagogical activity]. *Pedahohika i psykholohiia* [Pedagogy and psychology], 1, 125-133 [in Ukrainian].
- Musienko-Repskaia, V. I. (2000). O diagnostike urovnei realizatscii funktsii samomenedzhmenta v sfere professionalnoi deiatelnosti pedagoga [On the diagnosis of the levels of implementation of self-management functions in the field of the teacher's professional activity]. *Nauka i osvita* [Science and education], 4, 99-102 [in Russian].
- Musienko-Repskaia, V. I., & Tcokur, O. S. (2000). *Samomenedzhment kak osnova formirovaniia professionalnogo masterstva budushchego pedagoga* [Self-management as the basis for the formation of professional skills of a future teacher]: metod. rekomendatsii. Odessa: IuUGPU im. K. D. Ushinskogo [in Russian].
- Pavliutenkov, Ye. M., & Kryzhko, V. V. (2006). *Osnovy upravlinnia shkoloiu* [Fundamentals of school management]. Kharkiv: Osнова [in Ukrainian].
- Sysoieva, S. O. (2000). Tekhnolohizatsiia osvitoi diialnosti v umovakh neperervnoi profesiinoi osvity [Technologization of educational activity in the conditions of continuous professional education]. In I. A. Ziaziun (Ed.), *Neperervna profesiina osvita: problemy, poshuky, perspektyvy* [Continuing professional education: problems, searches, prospects] (pp. 249-273). Kyiv [in Ukrainian].
- Ziaziun, I. A. (Ed.) (1989). *Osnovy pedagogicheskogo masterstva* [Fundamentals of teaching excellence]: ucheb. posobie [dlia ped. spets. vyssh. ucheb. zavedenii]. Kiev: Prosveshchenie [in Russian].
- Ziaziun, I. A. (2000). *Pedahohika dobra: idealy i realii* [Pedagogy is good: ideals and realities]: nauk.-metod. posib. Kyiv: MAUP [in Ukrainian].

ISCHENKO V.

Poltava V. G. Korolenko national pedagogical University, Ukraine

EXPENDITURE OF APPLYING THE FUNDAMENTALS OF SELF-MANAGEMENT IN THE PRACTICAL ACTIVITY OF A YOUNG TEACHER

This article reveals the role of self-management in the professional activity of a young teacher, which really appears as a set of managerial influences aimed at himself as an active subject in order to bring his personality to the appropriate state necessary for successful implementation of their activities. It is established that the main goal of self-management is the maximum use of one's own capabilities, conscious self-management throughout life (self-determination) and overcoming external circumstances both at work and in one's own life.

It is noted that instead of changing the circumstances, which we are not able to change anyway, we need to change our attitude to them. Therefore, a number of practical recommendations are given for those who want to improve their direct performance of professional functions.

It is determined that the process of self-management in terms of the sequence of specific functions covers six phases, which are in a certain interdependence and, as a rule, are carried out in a certain sequence.

It is substantiated that self-management in the form of various acts of self-research (self-observation, self-concentration, self-report, self-analysis, self-assessment) is a process of purposeful obtaining by the teacher of information on development of qualities necessary for his effective entering the pedagogical profession.

It is established that the need to use management, including self-management, in pedagogy is due to the fact that the entire management system is considered at the level of creating such organizational and psychological and pedagogical conditions that allow for effective development of the educational institution. However, the use of the basics of management was important not only at the level of functioning of the educational institution, but also during the professional activity of the teacher. And so it is emphasized that even a well-structured and well-prepared modern lesson will not be successful if the teacher does not have the skills to manage the class.

Thus, it is noted that the essence of pedagogical activity as a specific form of social management is the use of self-management, which is objectively inherent in each of the participants in the educational process as a sphere of their joint work.

Keywords: *self-management, personal development of a teacher, time planning, self-control, development of professionalism, motivation*

Стаття надійшла до редакції 16.09.2020 р.

УДК 37.03 – 057.874
<https://doi.org/10.33989/2075-146x.2020.26.227532>

ОЛЕНА КАРОЛОП

ORCID: 0000-0002-1272-0422

Навчально-науковий інституту Київського Університету культури і мистецтв

ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ФАКТОР ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ БАКАЛАВРІВ ГОТЕЛЬНО-РЕСТОРАННОЇ СПРАВИ

Стаття присвячена проблемі формування професійної компетентності, яка забезпечує ефективність підготовки та конкурентоспроможність бакалаврів готельно-ресторанної справи.

Розкрито зміст поняття «професійна компетентність бакалаврів готельно-ресторанної справи», що ґрунтується на конкретизації знань, умінь, навичок, професійно важливих якостей, необхідних для здійснення професійної діяльності в ресторанный індустрії. Проаналізовано процес формування професійної компетентності бакалаврів готельно-ресторанної справи, згідно з яким відбувається становлення особистості в соціальному та професійному середовищах.

Ключові слова: *компетентність, професійна компетентність, бакалаври, готельно-ресторанна справа, конкурентоспроможність*

Постановка проблеми. Освіта є базою для розвитку кожної особистості, запорукою успішного майбутнього України, її конкурентоздатності на світовій арені. Вона має відповідати інтересам і запитам суспільства, саме тому одним з основних завдань освіти стає професійна підготовка фахівців, що спрямована на потреби сьогодення. Процес професійного навчання має вирішувати завдання забезпечення людини «конкурентоспроможною професією», компетентною, який вільно орієнтується в суміжних галузях діяльності, готового до постійного професійного росту, соціальної та професійної мобільності. Головним показником рівня кваліфікації будь-якого сучасного фахівця є його професійна компетентність.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема компетентності ґрунтовно досліджена в роботах С. Гончаренка, О. Дахіна, Б. Ельконіна, А. Маркової та ін. Але у площині реалізації компетентнісної парадигми в освітніх системах і досі існують актуальні проблеми, вирішення яких окреслено в працях Е. Зеєра, І. Зимньої, І. Зязюна, В. Лугового, П. Лузана, Н. Нічкало, В. Радкевич, Дж. Равена, В. Ягупова та ін.

Серед досліджень, присвячених пошуку оптимальних шляхів удосконалення професійної підготовки з метою формування окремих видів компетентностей фахівців сфери послуг, відомими є праці: С. Кравець, В. Лозовецької, М. Лобура, Ю. Безрученкова та ін.

У центрі уваги сучасних науковців перебувають такі питання: управління конкурентоспроможністю вищої освіти (Верхоглядова, 2005), забезпеченість управління конкурентоздатністю фахівців (Светунькова (Ред.)) організація і управління навчальним процесом у вищому навчальному закладі (Р. Вернидуб) та ін.

Психологічні аспекти формування професійних вмінь та якостей розглядалися І. Бехом, Г. Баллом, В. Семиченко.

Питання формування професійної компетентності бакалаврів готельно-ресторанної справи є надзвичайно актуальним, так як сучасний ринок праці потребує кваліфікованих конкурентоспроможних фахівців, здатних до сприйняття та використання на практиці нових наукових іновативних ідей, технічних інструментів та методів