

Educational and Professional Self-Efficacy as a Prerequisite for Readiness of Future Competitive the Manager of Education

Dora Ivanova¹

Abstract: One of the most important components of training future competitive specialists is their educational and professional self-efficacy. It is aimed at development of professional competence, creativity, leading to further self-improvement, directs a spiritual activity at achieving effective results in their professional activities. The article is devoted to the elaboration of a conceptual model of purposeful formation of educational and professional self-efficacy of future managers' education in the course of professional training.

Keywords: educational and professional self-efficacy; competitive specialist; the manager of education; professional training; conceptual model

В настоящее время, в эпоху глобальных социальных и политических изменений, научно-технического прогресса, все больше внимания уделяется проблеме эффективного поведения личности. Однако высокие стандарты успеха, которые диктует современное общество, жесткая конкуренция в различных областях жизни, социальная стратификация вызывают повышение уровня депрессии и стресса. Появляется важная задача изучения определяющих факторов эффективного поведения человека. В-частности, этим обусловлено выдвижение новых, более строгих требований к профессиональной подготовке будущих менеджеров образования, не ориентированных на конкретный, заранее определенный перечень умений и навыков. Конкурентоспособными, прежде всего, становятся будущие специалисты, способные применить самостоятельно профессиональные компетенции в различных условиях жизни, раскрыть свой личностный потенциал, как один из аспектов профессиональной самореализации; стремящиеся к самообразованию, совершенствованию полученных профессиональных знаний и самостоятельному поиску новой информации.

Таким образом, одним из наиболее важных компонентов процесса профессиональной подготовки будущих педагогов и руководителей сферы образования является их самоэффективность, которая направлена на развитие профессиональной компетентности, самосовершенствование, направляет

¹ Associate Professor PhD, Izmil State University of Humanities, Ukraine, Address: Str. Repin 12, Izmil, 68600 Odessa Oblast, Ukraine, Corresponding author: delfy323@gmail.com.

духовную активность на достижение эффективного результата в профессиональной деятельности. Актуализируется проблема качества профессиональной подготовки будущих менеджеров образования, поскольку это является залогом успешности образовательных учреждений, в которых они будут заняты в будущем. Ведь менеджер организует и направляет деятельность организации, осуществляя при этом определенное воздействие на других людей и их самооэффективность.

В целом анализ научных подходов к изучению самооэффективности показывает, что сущностные характеристики профессиональной самооэффективности будущих специалистов актуальны как в отечественной, так и в зарубежной науке. Заметное практическое значение имеют результаты исследований зарубежных психологов (Majêrs, 2000; Êrusalem & Romek 1996). Характеристика данного феномена и его проявлений представлена в различных сферах жизнедеятельности: профессионализации личности, мотивации, эмоциональной жизни, совладания со стрессовыми ситуациями, поддержания здоровья, социальной адаптации. Ученые считают, что самооэффективность является принципиально важным качеством, которое существенно влияет на поведение человека и эффективность его деятельности.

В последнее время феномен самооэффективности привлекает все больше внимания отечественных исследователей (Т.Вольфовская, Т. Гордеева, Т.Левченко, С. Логинов, Л. Мальц, Л. Мирзаянова, Н. Назаренко, И. Осадчева, Н. Повьякель, В. Солнцева, А. Федосеева, Т. Хорошко, В. Венкатеш и т.д.), его проявления изучаются в области психологии, педагогики, медицины, менеджмента, управления и администрирования.

В проблемном поле украинских психолого-педагогических исследований рассматриваются отдельные аспекты указанной проблемы: формирование педагогической самооэффективности (Т. Кремешная, О. Фаст); роль самооэффективности в профессиональном становлении личности (М. Гайдар, Л. Дыбкова, Н. Пророк); исследование психологических особенностей формирования самооэффективности в юношеском возрасте (В. Лукьяненко, И. Михайлова, М. Родина и др.). Вместе с тем, приходится констатировать, что работ, которые непосредственно рассматривают учебно-профессиональную самооэффективность, недостаточно, ощущается дефицит теоретических и эмпирических исследований явления самооэффективности, в-частности, в процессе подготовки будущих менеджеров сферы образования.

Результаты эмпирических исследований, посвященных изучению влияния самооэффективности на успешность деятельности, убедительно свидетельствуют, что высокая самооэффективность тесно связана с продуктивной деятельностью. Так, А. Стайкович и Ф. Лутанс провели мета-анализ исследований по данной тематике на основе 114 исследований,

опубликованных на английском языке за период с 1977 по 1996 г. в клинической, образовательной, организационной сферах. Авторы подтвердили наличие взаимосвязи самоэффективности и результатов профессиональной деятельности. Согласно исследованию, в среднем коэффициент корреляции между ними составляет 0,38 (Stajkovic & Luthans, 1998, pp. 240-261).

Особенно важным представляется изучение становления и изменения самоэффективности в учебно-профессиональной деятельности, поскольку, согласно имеющимся исследованиям (Bandura, 2000; Kaprari, Servon, 2003; Nekhauzen, 1986, 2001), именно представление о собственной компетентности, а не сами по себе умения, личностные качества и способности, выступает необходимым мотивационным условием, детерминирующим поведение человека и определяющим степень настойчивости и упорства при освоении, а в дальнейшем и при выполнении конкретных профессиональных действий.

Необходимо подчеркнуть, что понятие самоэффективности было введено канадским психологом Альбертом Бандурой в 70-е годы не столько для объяснения, сколько для целенаправленной работы по изменению личности, изучения способности людей к осознанию своих возможностей и к их использованию наилучшим образом. Феномен самоэффективности рассматривался, как центральная и очень важная детерминанта человеческого поведения, как свойство личности, основанное на вере в эффективность собственных действий и ожидании успеха от их реализации (Bandura, 2001).

Исследователь утверждает, что даже при наличии скромных способностей умелое их использование позволяет человеку достигать высоких результатов. В то же время наличие высокого потенциала автоматически не гарантирует и высокие результаты, если человек не верит в возможность применить этот потенциал на практике. Бандура А. и его последователи выделили следующие факторы, влияющие на становление самоэффективности личности: переживание собственных успехов и неудач, внешние примеры деятельности, общественное принятие, переживание различных эмоциональных и физических состояний.

В российской психологии самоэффективность впервые стала предметом самостоятельного изучения в работах Р. Л. Кричевского. Он определяет самоэффективность как «... убежденность людей в своих возможностях мобилизовать мотивацию, интеллектуальные ресурсы, поведенческие усилия по осуществлению контроля за событиями, оказывающими влияние на их жизнь... в том числе и связанными с прогрессивным личностно-профессиональным развитием» (Krichevsky, 2001).

В изучении самооффективности продуктивным является, по нашему мнению, подход М.И. Гайдара, который в своём диссертационном исследовании предлагает ввести понятие личностной самооффективности как сочетание представлений субъекта о наличии у себя профессионально-важных качеств (ПВК) и его уверенности в том, что в ситуациях профессиональной деятельности он сможет актуализировать и квалифицированно использовать как особый инструмент сложный комплекс этих качеств, обеспечивающих успешность выполнения стоящих перед ним задач (Gaidar, 2008).

На наш взгляд, здесь принципиально важны два момента: с позиций акмеологии, самооффективность, во-первых, направлена на саморазвитие субъекта и, во-вторых, подразумевает, прежде всего, его личностно-профессиональное развитие. В этой связи возникает вопрос о формировании учебно-профессиональной самооффективности, разработке механизмов самореализации, саморазвития, адаптации, саморегуляции, самовоспитания, необходимых для становления личности профессионала на этапе его вузовской подготовки. Важно подчеркнуть, что учебно-профессиональная деятельность – это особая форма учебной деятельности, результатом которой является формирование профессиональных знаний, умений и навыков, а также развитие качеств личности профессионала и профессиональных способностей.

Актуальным является использование концепции самооффективности для теоретического и эмпирического исследования ее роли в процессе личностно-профессионального развития студентов в ходе вузовского обучения. Учеными доказано, что самооффективность и психологическое благополучие влияют на установки и поведение студентов и являются гарантией их успешности в учебной деятельности. Благодаря формированию и развитию их самооффективности, можно активировать приемлемые формы поведения и позитивное отношение к учебной деятельности (Kobets, 2012).

Таким образом, субъективная оценка студентом своей готовности к профессиональной деятельности или так называемое оценочное самоподкрепление реализуется в обращенности человека к внутренним резервам, потенциалам развития, возможностям выбора средств действий и построения определенной стратегии поведения. А это, в конечном счете, обусловлено самооффективностью личности, которая означает представление человека о своей способности успешно справляться с конкретной деятельностью. Подчеркнем, что успех в любой области деятельности связан со многими психологическими характеристиками, например с интеллектом или специальными способностями. Реализация заложенного в человеке потенциала возможна только при наличии мотивации, желания достичь определенного результата (стать компетентным специалистом) и веры в способность его достижения.

При этом ученые рассматривают компетентностный подход как интегральную характеристику готовности будущего специалиста, ориентированной на развитие системного комплекса осведомленности, умений, смысловых ориентаций, адаптационных возможностей, опыта и способов преобразовательной деятельности, направленной на получение конкретного продукта. Компетентностно-деятельностный подход к модернизации образования имеет ряд преимуществ: позволяет формировать новое содержание, предполагающее наличие результата, соответствующего стандарту, обеспечивает его интегративность, позволяет организовать процесс овладения знаниями на деятельностной основе, требует новой системы оценки качества подготовки.

Качество образования рассматривается как системная характеристика, которая находит отражение в показателях и критериях оценки процесса и результатов образовательной деятельности; она позволяет выявить степень соответствия реального процесса и его результата в сравнении с идеальной моделью, образовательным стандартом и тем, что от неё ожидают.

Анализ состояния проблемы показал, что есть необходимость в разработке концептуальной модели формирования самоэффективности будущих менеджеров образования в процессе профессиональной подготовки. Моделирование является способом изучения каких-либо явлений, процессов или объектов путем построения и анализа их модели. Модель - это воображаемая или материализованная система, которая отображает и воспроизводит объект исследования (природный или социальный) и способна заменить его так, что ее изучение дает новую информацию об этом объекте. Моделирование профессиональной деятельности в учебном процессе следует рассматривать как отражение профессиональных задач в содержании реальной учебной деятельности студентов (Gnesdilova & Kasiarum, p. 69).

Под моделью процесса формирования самоэффективности будущих менеджеров образования подразумевается описание системы некоторых объектов, которые имитируют или отражают определенные свойства, особенности, характеристики объекта изучения, принципы его внутренней организации и представлены в виде логической схемы профессиональной подготовки, которая упрощает структуру оригинала. Создание концептуальной модели предусматривало разработку основных ее концептуальных положений.

Специфика подхода к личности будущего руководителя школы с точки зрения использования теоретической модели развития его самоэффективности заключается в том, что акцент переносится с внешней стороны организации профессиональной деятельности по подготовке компетентного специалиста на ее внутреннюю сторону. В центре такого подхода стоит будущий менеджер образования как субъект

профессионального развития, а сама подготовка осуществляется с позиций самоэффективно направленного личностно ориентированного обучения.

Первым концептуальным положением разработанной модели является трактовка самоэффективности будущих менеджеров образования как следствие формирования профессиональной компетентности, что позволяет сформировать профессиональные знания, умения, опыт работы в единстве с самоэффективностью как убежденностью каждого отдельного специалиста в его собственной компетентности эффективно применять полученные знания в практической деятельности.

Вторым концептуальным положением является утверждение о том, что эффективность реализации концептуальных идей в динамичный процесс профессиональной подготовки будущих менеджеров образования определяется борьбой внешних и внутренних противоречий, взаимодействием противоположных сторон объекта или системы, которые выступают движущими силами данного процесса и определяют факторы влияния на самоэффективность.

Третье концептуальное положение касается выбора принципов профессиональной подготовки будущих руководителей системы образования на основе синергетического, системного и компетентностного подходов к ее организации, а именно: открытость психолого-педагогических систем, их саморазвитие, самодетерминизм; нелинейность образовательных процессов, многомерность педагогических явлений; универсализация; индивидуализация и дифференциация; инновационность.

Четвертое концептуальное положение сводится к необходимости учета особенностей структуры самоэффективности будущих менеджеров образования в процессе ее формирования. По нашему мнению, она включает когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты, и выражается в уверенности руководителя образовательного учреждения в собственной профессиональной компетентности, способности продуктивно действовать в ситуациях профессионального выбора, задействуя такие средства педагогического влияния, которые обеспечивают успешное достижение поставленных целей учебно-воспитательного процесса. Показателями самоэффективности будущих менеджеров образования выступают: мотивация достижения успеха в профессиональной деятельности; адекватность самооценки; наличие глубоких знаний (методологических, психолого-педагогических, административно-управленческих, специальных, а также знание особенностей осуществления и планирования процесса самосовершенствования, самоконтроля, самокоррекции профессиональных качеств); сформированность профессиональных умений и навыков, овладение педагогическими технологиями; отсутствие эмоционального

напряжения в профессиональной деятельности, умение сознательно управлять ею, адекватность поведенческих реакций.

Пятое концептуальное положение описывает педагогические условия и факторы формирования самооффективности будущих менеджеров образования: совершенствование учебно-воспитательного процесса, принимая во внимание специфику формирования самооффективности студентов; ориентация на творческую работу в формировании самооффективности будущих менеджеров образования; актуализация ценностного отношения к овладению самооффективностью будущего руководителя учебно-воспитательного учреждения; направленность форм, методов и технологий профессиональной подготовки на поэтапное формирование самооффективности будущих менеджеров образования; стимулирование профессионального самосовершенствования будущих руководителей образовательных учреждений и веры в собственные возможности. К основным факторам, которые влияют на самооффективность, относятся: опыт собственной успешной профессиональной деятельности, решение профессиональных задач различных уровней сложности, словесное убеждение и эмоциональный подъем.

Шестое положение концептуальной модели определяет технологию формирования самооффективности будущих менеджеров образования и этапы работы: исходный психолого-педагогический анализ уровня знаний студентов; распределение студентов на разнородные группы в соответствии с уровнем профессиональной подготовки; подбор учебных материалов для групп студентов с низким, средним и высоким уровнем знаний; дифференциация содержания учебного материала и его распределение по времени, формам и методам реализации; разработка общей схемы действий преподавателя в процессе интенсивного обучения; руководство интенсивным обучением студентов на занятии, а также во время самостоятельной подготовки; анализ результативности интенсивного обучения.

Этапы проведения интенсивного обучения предполагают применение технологий, методов и форм работы, которые основаны на демократическом стиле взаимодействия, направлены на повышение профессионального уровня будущих менеджеров образования, способствуют самоидентификации, адекватной самооценке, развитию настойчивости, ответственности, уверенности в собственных силах. Среди технологий, которые влияют на формирование учебно-познавательной самооффективности, выделяют: интерактивные, информационно-коммуникационные, тренинговые, проектные; среди методов обучения: творческие задания, рефлексивные беседы, самонаблюдение. К инновационным формам работы по развитию учебно-профессиональной самооффективности будущих менеджеров

образования относятся лекция-визуализация, бинарные лекции, семинары-диспуты, творческая самостоятельная работа и т.д.

Седьмое концептуальное положение модели формирования самооффективности будущих руководителей учебных заведений касается ее результатов, которые проявляются в уровнях сформированности самооффективности (высокий, средний, низкий).

Высокий уровень учебно-профессиональной самооффективности характеризуется уверенностью студентов в собственной профессиональной компетентности, активным применением приобретенных знаний, умений и навыков на практике; значительным коммуникативным потенциалом и опытом общения, проявлением взаимоуважения в ситуации взаимодействия с другими людьми; поиском индивидуальных творческих и новаторских маршрутов для осуществления профессиональной деятельности; сформированностью внутренних мотивов профессиональной деятельности и ориентацией на успех; эмоциональной устойчивостью и эмпатийностью; сформированными рефлексивными умениями; адекватной самооценкой собственных способностей; стремлением к самосовершенствованию, на основе веры в собственные возможности.

Средний уровень характеризуется неуверенностью будущих специалистов в оценке собственной профессиональной эффективности и частичной реализацией приобретенных знаний, умений и навыков на практике; незначительным коммуникативным потенциалом и опытом общения, проявлением уважения в ситуации взаимодействия с другими людьми; стандартным подходом к решению проблем в профессиональной деятельности; преобладанием внешней положительной мотивации и ориентацией на профессиональный долг; недостаточно выраженной эмоциональной устойчивостью и эмпатийностью; частично сформированными рефлексивными умениями; не всегда адекватной самооценкой собственных способностей; стремлением к самосовершенствованию с расчетом на материальную выгоду.

Низкий уровень характеризуется неуверенностью будущих менеджеров образования в их собственной профессиональной эффективности, неумением использовать приобретенные знания, умения и навыки на практике; незначительным коммуникативным потенциалом и отсутствием опыта в области коммуникации и в ситуациях взаимодействия с другими людьми; нежеланием поиска творческих подходов к осуществлению профессиональной деятельности; преобладанием внешней негативной мотивации и ориентации на социальные и физиологические потребности, потребности обеспечения безопасности и защиты; эмоциональной неустойчивостью и пассивно-созерцательным отношением к переживаниям других людей; отсутствием рефлексивных способностей; недостаточным

самоуважением собственных способностей; отсутствием стремления к самосовершенствованию и неверием в собственные возможности.

Учитывая вышеизложенное, среди магистрантов Измаильского государственного гуманитарного университета было проведено локальное пилотное исследование взаимосвязи самооффективности будущих менеджеров образования и их готовности к профессиональной деятельности. Мы исходили из того, что самооффективность представляет собой системообразующую функцию, которая выражается в интеграции деятельностных, личностных и коммуникативных характеристик личности. Существуют методики для их измерения, которые позволяют использовать её как самооценочную характеристику различных составляющих готовности будущих менеджеров к профессиональной деятельности (Maddux, 1998; Scheier & Carver, 1992)

В ходе эксперимента мы принимали за основу такие виды самооффективности, как самооффективность в сфере деятельности (представления и уверенность человека в том, что свои знания, умения, навыки, опыт, выработанные ранее в конкретном виде деятельности, он сможет применить в аналогичной деятельности в будущем и добьется при этом успеха) и в сфере общения (сочетание представлений человека о том, что он компетентен в общении, и его уверенности в том, что он сможет быть успешным коммуникатором, конструктивно решающим коммуникативные задачи).

Анализ результатов исследования показал, что у студентов преобладает средний уровень самооффективности как в деятельности (72%), так и в общении (54%). Это говорит о том, что студенты, в целом, осознают у себя наличие необходимых профессионально важных качеств, но еще не до конца уверены в том, что смогут правильно использовать эти качества при выполнении функций менеджера образования. То, что преобладает среди респондентов средний уровень самооффективности, закономерно, так как главным условием ее развития является осуществляемая успешная профессиональная деятельность. А студенты в процессе вузовского обучения только готовятся к ее выполнению.

Поскольку самооффективность студентов является одной из важнейших составляющих их профессионального самосознания и для ее эффективного развития требуется субъектная активность самих студентов, в качестве рекомендаций можно посоветовать будущим менеджерам образования формировать у себя потребность в саморазвитии и самопроектировании профессионального становления, активно включаться в освоение профессиональной деятельности уже на этапе вузовского обучения, заниматься самодиагностикой, раскрывая свои личностные и

профессиональные ресурсы с последующим построением программы профессионального самовоспитания.

References

Stajkovic, A.D. & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis/*Psychological Bulletin*. September, Vol. 124(2), pp. 240-261.

Krichевsky, R.L. (2001). *Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности/Self-efficacy and achmeological approach to the study of personality/Achmeology*. - № 1, pp. 47-52.

Gaidar, Mark (2008). *Развитие личностной самоэффективности студентов психологов на этапе вузовского обучения: диссертация кандидата психологических наук: 19.00.07/Гайдар Марк Игоревич; [Место защиты: Кур. гос. ун т]. Воронеж, 260 с. /Development of personal self-efficacy of the students at the stage of university education psychologists: thesis. Doctorate: 19.00.07/ Gaidar Mark Igorevich -Voronezh.*

Kobets, V.N. (2012). *Концепция самоэффективности и её использование в процессе подготовки будущих менеджеров/Теорія і практика управління соціальними системами*. - X.: НТУ «ХПІ», №3, pp. 24-30/*The concept of self-efficacy and its use in the process of preparing its future managers/The theory and practice management social systems*. H.: NTU «HPI», № 3, pp. 24-30.

Jerusalem, M. (1999). *Self-Efficacy in stressful life transitions*, Jerusalem M., Mittag W./Self-efficacy in changing societies. Edited by Albert Bandura. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 177-201.

Кричевский, Р.Л. (2001). *Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности/Р.Л. Кричевский/Акмеология/Self-efficacy approach to the study of personality*, № 1, pp. 47-52.

Гнезділова, К.М. (2011). *Моделі і моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи/Models and modeling careers high school teacher*: [навч. посіб]/К.М. Гнезділова, С.О. Касярум. -Черкаси: Вид. Чабаненко Ю. А.

Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Annual Review Psychology*, 52, pp. 1-26.

Tschannen-Moran, M. & Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, pp. 783-805.

Майерс, Д.Дж. (2000). *Социальная психология: интенсив. Курс/Social psychology: intensive course*. – 3-е междунар. изд. - СПб.: Прайм Евронек: Нева; М.: ОЛМа Пресс.

Nagels, Mark. (2006). L'auto efficacite des apprenants. Pour une ingnierie de l'acquisition des competences professionnelles/Self efficacy of learners. For engineering the acquisition of professional skills on computers. *8e Biennale de l' education et de la formation*. Lyon: France.

Шварцер, Р. (1996). Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р.Шварцера и М.Ерусалема/Иностранная психология/Russian version of the general self-efficacy scale and R.Shvartsera M.Erusalema. *Foreign psychology*, №7, pp. 71-77.