

швидкість прийняття рішень та виконання робіт на підприємстві, як наслідок результативність його діяльності та конкурентні позиції на ринку.

ЛІТЕРАТУРА

1. Барановська Л. В., Глушаниця Н. В. Психологія ділового спілкування : навч. посібник. Київ : НАУ, 2016. 248 с.
2. Борис Н. А. Методи оцінки конкурентоспроможності персоналу як складова успішного управління підприємством. URL : <https://er.nau.edu.ua/bitstream/NAU/42794/1/T%D0%92%202020-29-31.pdf> (дата звернення: 22.09.2022).
3. Гриньова Н. Є., Карпенко М. О. Особливості ділового спілкування при здійсненні зовнішньоекономічної діяльності підприємства. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. № 6. Т. 3. С. 143–146.
4. Кадирус І. Г. Конкурентоспроможність підприємства та фактори, що на неї впливають. URL : <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=3390>(дата звернення: 22.09.2022).
5. Ковалинська І. В. Невербальна комунікація. Київ : Вид-во «Освіта України», 2014. 289 с.
6. Субіна О. О. Особливості застосування невербальних засобів ділового спілкування. URL : <https://e-journals.npu.edu.ua/index.php/on/article/download/1111/1118/4163> (дата звернення: 21.09.2022).
7. Харченко Л. П. Особливості застосування невербальних засобів ділового спілкування. *Соціальна педагогіка: теорія та практика*. 2013. № 4. С. 58–65.
8. Ющишина Л. Особливості ділової комунікації у професійній діяльності менеджера. URL : <https://evnuir.vnu.edu.ua/bitstream/123456789/19161/1/602-604.pdf> (дата звернення: 22.09.2022).

Токарева Наталя Миколаївна

доктор психологічних наук, професор,
завідувач кафедри загальної та вікової психології
Криворізького державного
педагогічного університету,
Кривий Ріг, Україна

ПСИХОЛОГІЧНИЙ ДИСКУРС ЦІЛЕПОКЛАДАННЯ У РЕФЛЕКСИВНОМУ УПРАВЛІННІ ОСВІТНІМ ПРОЦЕСОМ

Вступ. Глобальні трансформаційні процеси сучасного світоустрою детермінують необхідність переосмислення концептів управлінської діяльності, і зокрема – у системі освіти, архітектура якої останнім часом зазнала суттєвих змін. Виклики сьогодення зумовлюють неконтрольоване зростання управлінських ризиків, що збільшує соціальну та особистісну відповідальність керівників як «агентів змін» у закладах освіти. У контексті означеного актуальним вважаємо системне впровадження парадигми рефлексивного управління у практику функціонування освітніх організацій.

Тож, розглядаючи психологічний дискурс рефлексивного управління освітнім процесом як предиктора оптимізації освітнього простору, ми мали за мету висвітлення функції цілепокладання у площині рефлексивного управління розвитком освітніх систем.

Виклад основного матеріалу. У координатах розвитку людства соціальний інститут освіти постає як синергетична система, здатна функціонувати відповідно до принципу позитивного зворотного зв'язку і змінювати власну структуру задля адаптації до змін зовнішніх умов свого існування. Серед пріоритетних векторів полімодальної освітньої парадигми XXI століття привертає увагу формування універсальної культури інтелектуальної діяльності суб'єкта мислення, що базується на відповідальності особистості за прийняті рішення, готовності до саморозвитку потенційних ресурсів і безперервної самоосвіти, формування навичок критичного опрацювання великих масивів інформації.

Моделювання новітнього освітнього простору сучасного інформаційного суспільства потребує когорта компетентних професійних менеджерів, спроможних вивести заклади освіти на новий рівень функціонування. Важливе місце у цьому процесі посідає здатність керівників нового покоління інтегрувати стратегії традиційної адаптивної управлінської діяльності до стратегічних викликів моделі рефлексивного управління, що має за мету ініціювання безперервного розвитку, і зокрема – у кризових умовах.

Керівники інформаційно-цифрового рівня розвитку цивілізації мають вміння систематизувати та фільтрувати необхідну для прийняття рішення інформацію, здійснювати рефлексію управлінських ситуацій, що на сучасному етапі посилення вимог до критичності мислення стає незамінним інструментом саморозвитку та самореалізації.

Рефлексія є однією із базових детермінант особистісного і професійного становлення людини, вагомим механізмом реалізації її активності, що зумовлює перетворення внутрішнього світу людини на предмет спеціального аналізу і практичної трансформації; намагаючись реалізувати себе у певному фрагменті діяльнісного опанування реальністю, людина тим самим вибудовує межі власного «Я», своїх смислів та цінностей, що проектують континуум професійного самоздійснення керівника [4, с. 57].

У загальному сенсі поняття «рефлексія» (від лат. *reflexio* – звернення назад) розуміється як принцип людського мислення, що сприяє осмисленню і усвідомленню людиною досвіду індивідуального буття, власних форм поведінки та передбачень.

Феноменологія рефлексії розкриває джерела внутрішнього досвіду (феномен відповідальної активності), є засобом самопізнання й необхідним інструментом мислення людини. Рефлексивна компетентність особистості дозволяє вирішувати проблеми у плані переосмислення й подолання стереотипів мислення (самоконтроль актуальних поведінкових сценаріїв,

аналіз минулого досвіду, причин помилкових рішень) і утворення нових змістів свідомості з метою саморозвитку й удосконалювання (планування деталей діяльності, прогнозування імовірних наслідків) [4, с. 57-71]. Означене дозволяє використовувати механізм рефлексії для оптимізації управлінської діяльності, прийняття кваліфікованих управлінських рішень із урахуванням когнітивного і комунікативного контенту. Рефлексивне усвідомлення історії розвитку організації (і зокрема – освітньої), аналіз поточного стану її функціонування дозволяє керівнику цілеспрямовано конструювати і прораховувати можливі варіанти розвитку подій.

Практика рефлексивного управління («мистецтва соціального контролю» за визначенням В. А. Лефевра), таким чином, спрямовує функціонування освітнього закладу у площину поліпарадигмального керованого розвитку задля реалізації власної освітньої траєкторії. На думку О. І. Воронова, континуум рефлексивного управління можна розглядати як віддзеркалення керівником власної управлінської діяльності, що ґрунтується на двох типах процесів: ратифікації (створенні) та реїфікації (оприлюдненні) [2]; таке трактування дозволяє зосереджувати увагу на здатності керівника розгортати усвідомлювані когнітивно-комунікативні сценарії у процесі прийняття управлінських рішень і здійсненні самоконтролю [1; 2].

Водночас слід враховувати, що процес усвідомлення перспектив перетворення можливостей у реалії дійсності, виокремлення системи індикаторів успішної діяльності організації потребує цілепокладання; архітектоніка функціонування закладу освіти характеризується чіткою структурованістю цілей організації. А отже цілепокладання постає як вимір форматування і конкретизації сенсів буття на шляху до реалізації ідеального образу бажаного результату (мети) в умовах конкретної ситуації.

У теорії управління (див., наприклад: [3; 5]) цілепокладання розглядається як основний етап управлінського циклу, навіть більше – саме поняття управління у більшості наукових праць визначається як процес цілеспрямованого впливу системи управління на свій об'єкт для досягнення його ефективного функціонування і розвитку. Зауважимо, що якісно сформульована мета організації (синергетичної системи) має відтворювати не тільки її завдання (поточні та перспективні), а й орієнтуватися на підтримання її цілісності, оптимального функціонування та розвитку; проте цю повноту та змістовність неможливо визначити за допомогою формальних процедур. Сенсові виміри цілепокладання розгортаються у загальній логіці цільового управління змінами, за такими напрямками, як вектори розвитку і визначення загальних цілей організації, у тому числі місії і корпоративних (організаційних) цінностей. Тож конструктивне цілепокладання у системі освіти потребує осмислення структурних вимірів організації, моніторингу змін внутрішнього та зовнішнього середовища, вибудовування перспективних прогнозів та можливих альтернатив розвитку організації. Тільки так

цілепокладання може стати дієвим і конкретним інструментом впливу на суб'єктів господарювання, їх поведінку, прийняття рішень, ставлення до виконання своїх зобов'язань, зміну інтересів, цінностей, переконань тощо [3; 5].

Цілепокладання постає у контексті означеного важливим інструментом управлінської рефлексії; за допомогою цілепокладання не тільки визначається бажаний стан організації, а й визначаються можливі шляхи та способи його досягнення. Крім того, як наголошує Т. Т. Жовковська, «сам аналіз попереднього стану організації та відстеження динаміки її розвитку разом із суб'єктивною інтерпретацією її поточного стану та оцінками перспектив розвитку є джерелом рефлексії щодо управління розвитком організації» [3, с. 175].

Висновки. Узагальнюючи, варто наголосити, що цілепокладання у рефлексивному управлінні освітніми організаціями як синергетичними системами забезпечує зв'язок між формалізованими моделями ситуації і реальним станом справ у закладах освіти.

Ефективне формування та корегування цілей у вимірах управління стає можливим завдяки розвитку у менеджерів освітніх закладів навичок рефлексії і саморефлексії, усвідомленої відповідальності за власні рішення і вчинки, здатності формувати власне уявлення про очікувані результати діяльності освітньої організації та шляхи їх досягнення. Усвідомлена рефлексія є корисним інструментом при вирішенні проблемних ситуацій, осмисленні ризиків, тенденцій для напрацювання концептуальних підходів щодо управління розвитком організації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Варжанський І. В. Застосування рефлексивного управління в публічному адмініструванні: основні теоретичні підходи. *Таврійський науковий вісник. Серія: Публічне управління та адміністрування*. 2022. № 2. С. 25–33.
2. Воронов О. І. Рефлексія як інструмент прийняття рішень в сфері публічного управління. *Вісник Одеського національного університету. Серія : Психологія*. 2016. Т. 21. Вип. 4. С. 30–38.
3. Жовковська Т. Т. Цілепокладання у рефлексивному управлінні розвитком підприємства. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. Випуск 3 (14). С. 173–179.
4. Токарева Н. М. Моделювання особистісних конструктів підлітків у вимірах освітнього простору : монографія. Кривий Ріг : ТОВ ВНП «ІНТЕРСЕРВІС», 2015. 448 с.
5. Токарева Н. М. Психологія управління освітнім процесом у сучасному суспільстві : підручник. Ч. І. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2020. 608 с.