

Галина МЕШКО

*доктор педагогічних наук, професор, Тернопільський національний педагогічний
університет імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна*

Олександр МЕШКО

*кандидат психологічних наук, доцент, Тернопільський національний
педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна*

РОЗВИТОК АСЕРТИВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ НА ЕТАПІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ

Об'єктивною вимогою сучасного ринку праці і важливим завданням вищої освіти щодо підготовки конкурентоспроможного менеджера є формування його асертивності. Асертивність передбачає: здатність впевнено відстоювати свою позицію, інтереси і права, не принижувати при цьому прав і гідності інших людей, враховувати їх інтереси; здатність встановлювати власні психологічні межі, зберігаючи свою ідентичність та автономність; уміння відчувати, коли порушуються особисті межі, й уміння дати знати про це, уникаючи маніпулювання, агресивності й жорстокості; здатність самостійно регулювати власну поведінку і відповідати за неї.

Фахівці з високим рівнем асертивності менш тривожні, краще захищені від емоційних проблем, більш стресостійкі, легше долають професійні труднощі, ніж фахівці з низьким рівнем асертивності. Асертивність є важливою умовою збереження психічного здоров'я і безпечної поведінки особистості [3], чинником попередження професійного вигорання, актуалізації лідерського потенціалу фахівців [4]. Асертивність сприяє досягненню успіху в професійній діяльності, якщо «людина при цьому є ерудованою, раціональною, розумною, мислячою, розвиненою в різних сферах діяльності» [3, с. 174].

Зміст поняття «асертивність» розкривається через такі особистісні риси, як: конструктивність, цілеспрямованість, впевненість у собі, відповідальність, рішучість, самостійність, незалежність, самоефективність, суб'єктність, наполегливість, ініціативність, вимогливість, здатність до емпатії, рефлексії та ін. [3, с. 174]. Варто зазначити, що асертивна поведінка детермінується

особистісними рисами, вплив яких визначається ціннісними орієнтаціями особистості фахівця. Професійні цінності надають стійкості особистості менеджера, визначають принципи його поведінки, слугують критерієм оцінки діяльності колег по роботі й самого себе і сприяють становленню його професійно-суб'єктної позиції.

У контексті нашого дослідження важливим є положення про те, що асертивна поведінка розвивається на підставі самоаналізу, виражається у потребі в самопізнанні, здатності до самоспостереження і самообмірковування й аналізу своїх дій та вчинків, здатності контролювати себе, свої думки [1].

Для визначення шляхів розвитку асертивності майбутніх менеджерів важливо діагностувати стан її сформованості. У дослідженні використано методичку «Тест-опитувальник компонентів асертивності», розроблену О. Санніковою, О. Санніковим, Н. Подоляк [5], яка дала змогу діагностувати якісні показники (шкали) асертивності – емоційну, когнітивну, поведінкову і контрольно-регулятивну, а також виявити загальний показник асертивності.

Результати проведеного дослідження свідчать, що з-поміж чотирьох компонентів асертивності найвищий показник у контрольно-регулятивного компонента (41,38), найнижчий – у поведінкового компонента (36,18). Загальний показник асертивності становить 38,365, і належить до нижче середнього рівня (високий – від 75 до 100 процентиля і низький – від 0 до 25 процентиля).

Результати дослідження дали змогу виявити гендерні відмінності сформованості асертивності у студентів та студенток. Зокрема, встановлено трохи вищий загальний показник асертивності за когнітивною шкалою, дещо вищий за емоційною шкалою у студентів-майбутніх менеджерів. Тоді як загальний показник за поведінковою шкалою трохи вищий у студенток. Названі відмінності доцільно враховувати у цілеспрямованій роботі щодо розвитку асертивності майбутніх менеджерів.

У результаті опитування отримано дещо неочікувані дані щодо зниження загального показника асертивності здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти – 36,92 порівняно з 39,05 у студентів другого курсу бакалаврату. Ці

дані є дещо неочікуваними і зумовлені, на наш погляд, особливостями перехресного вступу у магістратуру, новими умовами навчання і труднощами «входження» у нову професію. Все це свідчить про необхідність цілеспрямованого формування асертивності на етапі навчання у закладі вищої освіти і особливу увагу до цієї проблеми в умовах навчання в магістратурі.

Для розвитку асертивності майбутньому менеджеру необхідно розібратися в особливостях свого характеру, темпераменту, зрозуміти причини невпевненої поведінки, працювати над підвищенням рівня впевненості в собі, навчитися впевнено й неагресивно поводитися, використовуючи для цього спеціальні методики чи техніки.

У психологічній практиці для розвитку асертивної поведінки використовують різноманітні методики і спеціально розроблені програми соціально-психологічного тренінгу, які сприяють формуванню впевненості, твердості у намірах, наполегливості, відповідальності, доброзичливості й орієнтовані на тренування упевненої поведінки.

Вважаємо, що для розвитку асертивності майбутніх менеджерів необхідно забезпечувати умови для самопізнання, самоприйняття, позитивного самоствавлення і саморозвитку їх особистості. Такі умови створюються у процесі роботи тренінгової групи, діяльність якої базується на принципах активного соціально-психологічного навчання і спрямовується на: діагностику установки, яка притаманна кожному члену групи (пасивна, агресивна чи асертивна); аналіз поведінки і моделювання висловлювань різними способами (пасивно, агресивно, асертивно); моделювання й програвання певних ситуацій у рольовій грі; формування такого способу дій, при якому магістрант здатен послідовно й неагресивно відстоювати свої інтереси, відкрито заявляти про свої наміри, зважаючи при цьому на інтереси інших, демонструючи самоповагу та повагу до інших.

На формування асертивності майбутніх менеджерів освіти також орієнтовані спеціально розроблений нами курс «Професійне здоров'я», проведення тренінгу антивигорання в межах діяльності Центру педагогічного

консалтингу, який функціонує при кафедрі педагогіки та менеджменту освіти у Тернопільському національному педагогічному університеті імені Володимира Гнатюка.

Завдяки розвитку навичок асертивної поведінки в майбутніх менеджерів накопичується позитивний досвід подолання професійних труднощів, прийняття відповідальних управлінських рішень та впевнених дій в реальних ситуаціях професійної взаємодії. Розвиток асертивності майбутніх менеджерів сприяє активізації механізмів особистісної саморегуляції, виробленню конструктивних способів професійної взаємодії, гармонізації їх самооцінки і Я-концепції, становленню активної професійно-суб'єктної позиції і відповідальної лінії поведінки в управлінській діяльності.

Відтак, потребує розроблення й упровадження комплексна програма розвитку асертивності майбутніх менеджерів на етапі магістерської підготовки.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гук О. Асертивність як складова культури демократичного врядування. *Науковий вісник*. 2012. Випуск 9. «Демократичне врядування». URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2012_9_4

2. Мешко Г.М., Мешко О.І. Асертивність як умова безпечної поведінки менеджера: стан сучасного наукового дискурсу. *Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності людини в сучасному суспільстві*: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції (Миколаїв, 24 листопада 2021 р.), Миколаїв: МНАУ, 2021. С. 243-245.

3. Мойсеєнко В.В. Аналіз наукових підходів до дослідження поняття «асертивність». *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія: Психологічні науки. Випуск 5. Том 1. 2017. С. 170-174.

4. Радчук Г.К. Становлення асертивності студентів як чинник попередження професійного вигорання у майбутніх фахівців. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. 2016. Вип. 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadpn_2016_

5. Саннікова О.П., Санніков О.І., Подоляк Н.М. Діагностика асертивності: результати апробації методики «ТОКАС». *Наука і освіта* : Науково-практичний журнал Південного наукового центру НАПН України. Тематичний спецвипуск : «Традиції та новації сучасної освіти в Україні». 2013. № 3/СХІІІ. С. 140-144.

Ганна СЛОЗАНСЬКА

доктор педагогічних наук, доцент, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна

Надія ГОРІШНА

кандидат педагогічних наук, доцент, Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка, м. Тернопіль, Україна

**РОЛЬ ОСВІТИ ВПРОДОВЖ ЖИТТЯ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ
СПЕЦІАЛЬНОЇ ТА ІНКЛЮЗИВНОЇ ОСВІТИ**

В Україні щороку збільшується кількість дітей та молоді з особливими освітніми потребами (ООП). За даними Міністерства освіти і науки України кількість дітей, що навчалися в інклюзивних класах закладів загальної середньої освіти (ЗЗСО) у 2022-2023 роках становила 33861 учень. У той же час налічувалося 24995 інклюзивних класів. Зросла у 5 разів у порівнянні з 2027-2018 роками кількість асистентів учителів і становила 22685 особи [6]. У ЗЗСО навчаються діти з інтелектуальними, навчальними, фізичними, функціональними та соціо-культурними труднощами, які потребують різних рівнів підтримки. Зростає і кількість студентів з ООП у закладах фахової, фахової перед вищої та вищої освіти. З метою розвитку їх індивідуальних можливостей заклади освіти зобов'язуються не тільки створити інклюзивне освітнє середовище [7], але й організувати роботу команд супроводу дітей та молоді з ООП [1].

Російсько-українська війна тільки поглибила проблему зростання кількості дітей та молоді з ООП. І до вже діагностованих типів освітніх труднощів у дітей з ООП добавилися психологічні проблеми, які ускладнюють процес здобуття ними освіти [4].