

ТЕЗИ
звітної науково-практичної конференції 21 жовтня 2011 р. в Інституті
професійно-технічної освіти НАПН України,
старшого наукового співробітника
лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-
технічної освіти НАПН України, кандидата педагогічних наук
Вовковінського Миколи Івановича

Микола ВОВКОВІНСЬКИЙ

Професійний успіх - важлива складова роботи керівника ПТНЗ

Обґрунтовується необхідність формування в особистості адекватної самооцінки, тому що тільки позитивне уявлення про себе у повсякденній діяльності постають стимулом її розвитку й самовдосконалення.

Ключові слова: професійний успіх, емоційний тон, дефібрінг.

Обосновывается необходимость формирования в личности адекватной самооценки, потому что только позитивное представление о себе в повседневной деятельности появляются стимулом ее развития и самоусовершенствования.

Ключевые слова: профессиональный успех, эмоциональный тон, дефибрин.

Professional success - the constituent of work of leader VTS is important

The necessity of forming in personality of adequate self-appraisal is grounded, because only positive picture of itself in everyday activity appear the stimulus of its development and self-perfection.

Key words: professional success, emotional tone, defibring.

Ми розглядаємо дану складову тому, що в більшості випадків людина в житті користуються лозунгом «На помилках вчаться», який, за переконанням В.В.Гузєєва, є гаслом невдах [2, 6]. Це дійсно так, тому що тільки на позитивному досвіді можна кваліфіковано здійснювати керівництво установою або підготовку до роботи майбутнього працівника. Тільки успіх може забезпечити успіх. Наприклад, при невдалому завершенні або проведенні якого-небудь заходу чи заняття завжди потрібно знайти що-небудь позитивне, яке повинно служити відправною точкою майбутнього успіху, тобто потрібно розібратись, чому воно вдалося, розширити межі

цього позитивного, урізноманітнити його. Дане переконання обґрунтовується необхідністю формування у людини адекватної самооцінки, тому що тільки позитивне уявлення особистості про себе, тільки позитивне самоствердження у повсякденній діяльності постають як конструктивний механізм і стимул її розвитку й самовдосконалення. Надмірне загострення уваги на помилках, розбір негативних моментів призводить до пригнічення особистості, в результаті чого позитивне залишається поза увагою, тобто не вистачає часу на розвиток, самовдосконалення особистості. Хоча, звичайно, помилки також потрібно розглядати, але при цьому бажано застосовувати дефібрінг, який передбачає перегляд суджень або думок учасників, їх обговорення і порівняння з можливими альтернативами.

Запорукою успіху є самостійне одитування (терапія) для підвищення свого емоційного тону [3]. Головне – це самоствердження особистості, тому культивування успіхів кожної людини починати потрібно хоча б з молодшого шкільного віку. Е.Берн називає такий підхід терміном «погладжування», суть якого в тому, що кожна людина потребує заохочення і підтримки, починаючи з народження [1, 10]. Наприклад, кіноактору необхідні постійні захоплення і схвалення (погладжування), а науковий працівник може перебувати у прекрасному моральному і фізичному стані, отримуючи лише одне „погладжування” на рік від колеги, якого він поважає. Це особливо важливо, тому що кожна особистість має потребу в самоактуалізації, що є найвищою потребою людини в ієрархії потреб (після фізіологічних потреб, потреб у безпеці, емоційних контактах, самоповазі, пізнавальних та естетичних). Але краще, коли самоактуалізації будуть передувати хороші емоційні контакти, які призводять до самоповаги, що у свою чергу, буде стимулювати пізнавальні та естетичні потреби людини.

Отже, діючи за принципом, а не гаслом: «Успіх породжує успіх», керівник ПТНЗ заохочує до подальших більш значимих досягнень своїх колег – викладачів. І при таких, відносно частих заохоченнях виникає зворотне співвідношення, коли значно ймовірніше, що ініціатива буде

схвалена, ніж невдача покарана, а це, як правило, буде продукувати нові успіхи.

Тому найбільш сприятливі умови для виховання ініціативності і самостійності виникають при позитивному зворотному зв'язку, тобто переважному застосуванні заохочень. Таким чином, керівник повинен у будь-якому випадку більше хвалити, ніж критикувати, якщо він прагне зміцнити позитивну поведінку своїх колег.

Також важливо не акцентувати увагу на успіхах інших, тому що цілком можлива ситуація, коли успіх інших, може разюче переважати успіх конкретної людини, у зв'язку з чим може виникати патогенний спосіб мислення, який призводить до хронічної незадоволеності собою. Керівнику ПТНЗ важливо знати дану закономірність. У цьому випадку доречно виробляти у колег почуття задоволеності своїми успіхами. Цим самим руйнується будь-яке суперництво і отримується абсолютний ефект, так як «моє минуле не може змінити ніхто, крім мене».

Таким чином, «Успіх породжує успіх» повинен бути не гаслом, а закономірністю, яка повинна бути на озброєнні у кожного керівника ПТНЗ. Для цього потрібно:

- а) знаходити позитивне у будь-якій ситуації, навіть у безнадійних;
- б) застосовувати дефібрінг;
- в) переважне застосування заохочень;
- г) виробляти в собі і своїх колег почуття задоволеності своїми успіхами і не акцентувати увагу на успіх інших.

Література

1. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры. Психология человеческой судьбы / Эрик Берн. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.
2. Гузеев В. К. Педагогическая техника в контексте образовательной технологии / В.К.Гузеев. – М.: Народное образование, 2001. – 125 с. – (Серия «Системные основания образовательной технологии»).

3. Хаббард Л. Р. Самоанализ: практическое руководство по самосовершенствованию / Л. Рон Хаббард. – М.: Нью Эра, 2004. – 324 с.