

ГЛАДКОВА В.М.,
кандидат педагогічних
наук, професор професор
кафедри управління освітніми
зкладами та державної
служби, Південноукраїнський
національний педагогічний
університет імені
К.Д. Ушинського, м. Одеса

ТЕХНОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД ДО ОСОБИСТІСНО-ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті розкриті особливості технологічного підходу до особистісно-професійного самовдосконалення керівника навчального закладу. Запропоновано систему розвивальних акмеологічних тренінгів.

Ключові слова: технологічний підхід, особистісно-професійне самовдосконалення, керівник навчального закладу, акмеологічні тренінги.

В статье раскрыты особенности технологического подхода к личностно-профессиональному самосовершенствованию руководителя учебного заведения. Предложено систему развивающих акмеологических тренингов.

Ключевые слова: технологический подход, личностно-профессиональное самосовершенствование, руководитель учебного заведения, акмеологические тренинги.

In the article the features of the technological approach to personal and professional self-manager of the institution. Proposed system of developing acmeologic training.

Keywords: *technological approach, student-professional self-improvement, the head of the institution acmeological training.*

Постановка проблеми. Сучасний керівник навчального закладу повинен досконало знати структуру освітньої системи і всі процеси, що в ній відбуваються; уміти забезпечити прийняття оптимальних управлінських рішень з урахуванням специфіки кожної конкретної освітньої системи, освітньої організації. Він повинен бути здатним усе більше зосереджуватися на проблемах майбутнього.

На думку багатьох дослідників, успіх управлінської діяльності менеджера визначається наявністю таких якостей: широкий кругозір, відчуття ситуації, творче ставлення до праці, готовність до змін, професійна мобільність, прагнення до співробітництва, самомотивування та мотивування персоналу на досягнення продуктивних результатів, професійна антиципація, здатність та вміння ризикувати, логічність мислення, здатність діяти самостійно і брати на себе відповідальність та ін. Розвитку та подальшому використанню зазначених якостей може допомогти застосування технологічного підходу до особистісно-професійного самовдосконалення керівника навчального закладу.

Мета статті полягає у розкритті сутності акмеологічних технологій для організації особистісно-професійного самовдосконалення керівника навчального закладу

Викладенні основного матеріалу. Сутністю акмеологічних технологій є акмеологічний вплив. Цей вплив пов'язаний із спеціальними вміннями суб'єкта впливу. Акмеологічним може стати будь-який психологічний вплив, здійснюваний в інтересах особи(об'єкту впливу), її розвитку, що має гуманістичну спрямованість.

Акмеологічний вплив повинен сприяти розвитку акмеологічної культури особи будь-якого фахівця і, зокрема, керівника навчального закладу.

Виходячи з аналізу сутнісних характеристик акмеологічного впливу можна впевнено стверджувати, що він є потуж-

ним засобом розвитку професіонала. З технологічної точки зору засоби акмеологічного впливу відрізняються значною своєрідністю. Це можуть бути спеціальні тренінги, практикуми, ігри (ділові, рольові, квазіпрофесійні), індивідуальна робота з саморозвитку за допомогою спеціальних програм і методик [3, с. 245-249]. До складу індивідуальної діяльності фахівця входять такі компоненти: постійно сформульовані фахівцем цілі; інформація про суб'єкта (суб'єктів), з якими працює фахівець; засоби комунікації та корекції; люди, їх психологічний портрет, зміни, що відбуваються в них (фізіологічні, особистісні, професійні, соціальні), фактори розвитку психічних процесів; фахівець, як творча індивідуальність, формує цілі власної діяльності та діяльності іншої людини, що постійно самовдосконалюється, володіє засобами комунікації й успішно використовує їх у своїй професійній діяльності, постійно прагне до творчості і самовдосконалення, професійного та особистісного акції [1].

До структури індивідуально-професійної діяльності фахівця як професійно-діяльнісної системи (ПДС) входять такі компоненти [2]: когнітивний (пізнавальний), соціально-перцептивний, проєктувальний, конструктивний, гностичний (дослідницький), комунікативний, організаторський (рис. 1).

Когнітивний (пізнавальний) компонент характеризує пізнавальну сферу людини – це пізнання різних аспектів особистості фахівця за допомогою стандартизованих методик, спостереження, бесіди, інтерв'ю та ін., а також постійне оновлення теоретичних знань з проблем розвитку людини. Соціально-перцептивний компонент включає вміння розуміти й оцінювати себе та інших людей. Одними з найголовніших елементів аналізованого компоненту є антиципаційна та атрибутивна складові. Атрибутивний компонент містить вміння з'ясовувати причини поведінки іншої людини, антиципаційний компонент – вміння передбачати а-пріорі результати їхніх дій.

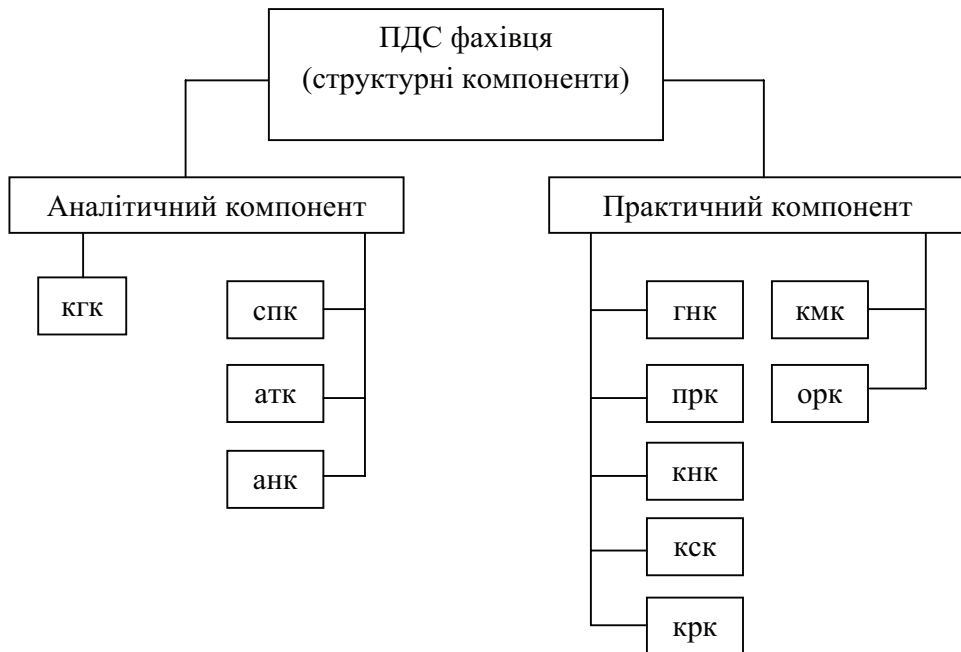


Рис. 1. Індивідуально-професійна діяльність фахівця

Умовні позначення компонентів:
 кгк – когнітивний (пізнавальний);
 спк – соціально-перцептивний;
 атк – атрибутивний; анк – антиципаційний;
 гнк – гностичний (дослідницький);
 прк – проектувальний; кнк – конструктивний;
 кск – консультативний; крк – корекційний;
 кмк – комунікативний; орк – організаторський.

Гностичний (дослідницький) компонент містить критичний аналіз ситуації, формулювання гіпотези і задач, добування нової необхідної для вирішення поставлених завдань інформації, аналіз процесу і результатів розв'язання задачі, порівняння прогнозованого результату з реальним та внесення корективів тощо. Проектувальний компонент пов'язаний з передбачанням можливих наслідків рішення системи управлінських і психолого-педагогічних завдань протягом того періоду часу, на який здійснюється планування. Конструктивний компонент містить дії, пов'язані з композиційною побудовою наступного за-

ходу, програванням різних варіантів його побудови тощо.

Консультативний компонент містить дії з надання необхідної для іншої людини (клієнта, підлеглого, керівника) інформації щодо різних аспектів життєдіяльності. Комунікативний компонент включає дії по встановленню доцільних взаємин у процесі безпосередньої взаємодії з іншими людьми при вирішенні професійних завдань. Організаторський компонент містить дії, пов'язані з організацією систематичного надходження необхідної інформації, діяльності співробітника, власної діяльності та поведінки у процесі вирішення професійних завдань.

Акмеологічна технологія – це проєкт певної акмеологічної системи, що має досить складну структуру. Загалом, акмеологічна технологія – це програма, що включає систему завдань з досягнення фахівцем високого рівня професіоналізму [2].

Акмеологічні технології спрямовані на розвиток внутрішнього потенціалу, підвищення професіоналізму та адаптаційних можливостей людини. Особливості акмеологічних технологій обумовлені внутрішньою установкою суб'єкта на їх розробку та впровадження. Об'єктом технологізації є особистісні зони розвитку фахівців, способи і засоби життєдіяльності, професійного становлення. У цих межах простягається шлях самовдосконалення спеціаліста: професіоналізується самосвідомість, розвивається і вдосконалюється акмеологічна культура, диференціюються самопізнання і саморозвиток, актуалізується мета самовизначення, формуються способи самоорганізації.

На підставі алгоритму формування аутопсихологічної компетентності нами була розроблена структура технологічного модуля (розвивальних тренінгів). Завдання акмеологічного тренінгу саморозвитку полягають у такому: формування суб'єкта саморозвитку; підвищення аутосенситивності; підвищення інструментальної гнучкості в особистісній і професійній сферах; навчання засобам керівництва психічними станами в певних сферах; вибір перспектив подальшого особистісного та професійного зростання. Акмеологічний тренінг спрямований, перш за все, на створення умов для саморозкриття його учасників і постійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем, на прогнозування свого особистісного та професійного розвитку, націленого на досягнення вершин (акції) на цьому шляху. Ми розробили систему акмеологічних тренінгів з багатьох причин. Будь соціально-психологічний або акмеологічний тре-

нінг націлений на формування, вдосконалення певних якостей, властивостей особистості. При цьому маєтся на увазі те, що після проходження одного тренінгу фахівець, виходячи зі своїх особистих міркувань, може вибрати інший, часто ніяким чином не пов'язуючи його з попереднім. При цьому його може приваблювати незвичність назви, престижність, мода тощо. Ми ж базуємося на системному підході в розвитку і вдосконаленні людини. За результатами проходження базового акмеологічного тренінгу розвитку кожен учасник може за допомогою тренера-коуча не тільки вибрати оптимальний порядок проходження тренінгів, а й користуватися пост-тренінговою підтримкою, акмеологічних супроводом. Він готовий до цілеспрямованої роботи щодо зміни особистісних рис і поведінкових характеристик, тобто до формування аутопсихологічної компетентності.

Система акмеологічних тренінгів розвитку являє собою комплекс тренінгів, завдання яких полягає у допомозі фахівцеві розкрити себе як професіонала, навчитися аналізувати свою поведінку і професійну діяльність, прогнозувати майбутнє, саморозвиватися і самокоректувати себе в межах створюваного образу «Я-ідеальний».

Проведення тренінгової роботи має базуватися на певних принципах. Група організаційних принципів включає: принцип комплектування групи тренінгу (з урахуванням віку, статі, професійної приналежності, психічних властивостей особистості учасників), принцип фізичної замкнутості (група працює в постійному складі), принцип просторово-часової організації тренінгу. Група принципів створення тренінгового середовища включає: принцип системної детермінації (у тренінговому середовищі втілюються основні чинники зміни психологічних феноменів людини та групи), принцип реалістичності (тренінгове середовище має бути адекватним реальному і відпра-

цьовувати проблеми учасників тренінгу та професійні ситуації), принцип надмірності (створюється банк можливостей вибору різних варіантів подальшого продовження тренінгу). Група принципів поведінки учасників: моделювання, активності, щирості, довіри, дослідницької (творчої) позиції групи, об'єктивізації поведінки. Етичні принципи: конфіденційності, не завдання шкоди, відповідності заявлених цілей тренінгу його змісту.

Акмеологічний тренінг професійного самовдосконалення фахівця базується на таких методологічних принципах: суб'єктності, життєдіяльності, потенційного та актуального, моделювання, операційно-технологічному, зворотного зв'язку. Використовуються також принципи: щирості, довіри і конфіденційності, принцип нинішнього. Акмеологічний тренінг передбачає психологічний вплив, що базується на інтеграції методів групової роботи з методами індивідуальної роботи з керівником.

Зміст навчання в ході тренінгів розвитку необхідно групувати за нижче наведеними основними напрямками.

1. Формування суб'єкта саморозвитку: формування основ процесу мотивації і цілепокладання: відпрацювання цілей саморозвитку (уточнення, пояснення, опис ознак досягнення), конкретизація завдань, смислове обґрунтування мети, планування; актуалізація процесів самоідентифікації; досягнення позитивного самосприйняття.
2. Підвищення аутосенситивності: зниження порогів чутливості (абсолютних і диференціальних) до власних психічних процесів і емоційних станів.
3. Підвищення інструментальної гнучкості у сфері розвитку: пом'якшення звичайних стереотипних сценаріїв поведінки. Розширення діапазону готових ідей і доступних прийомів – арсеналу активно використовуваних засобів саморозвитку.

4. Навчання засобам управління психічними станами: фіксація станів довільності-мимовільності поведінки, формування навичок довільного керування за рахунок первинної екстеріоризації сформованої дії та подальшої інтеріоризації у внутрішній план.

5. Посилення загального особистого потенціалу на базі навички, що розвивається: зміцнення «особистісної» сили, виділення «Я» як центру управління саморозвитком, позначення перспектив подальшого особистісного росту.

Структура базового акмеологічного тренінгу побудована за принципом кумулятивної шкали, коли кожен наступний елемент містить у собі всі попередні, але може також розглядатися окремо [2; 4].

Маючи акмеограму за підставу для розробки динамічної моделі власного «професійного Я», людина прогнозує свій професійний розвиток, матеріалізуючи власні прагнення в авторській системі професійного вдосконалення.

Акмеограма являє собою систему вимог, умов та факторів, що сприяють прогресивному розвитку професійній майстерності і особистості фахівця (керівника). Вона завжди індивідуальна, тому відображає тільки рівень одиничного і потребує копії індивідуальної праці. Акмеограма є підставою для індивідуального особистісно-професійного розвитку і самовдосконалення. Акмеограма розкриває, перш за все, над чим слід працювати для досягнення високого рівня професіоналізму.

Типова схема акмеограми містить такі рівні: загального (підструктури професійної кваліфікації, загальних акмеологічних інваріант професіоналізму); особливого (підструктури спрямованості особистості, специфічних акмеологічних інваріант професіоналізму); одиничного (підструктури здібностей, характерологічних особливостей, моральних якостей тощо), що становить головну її частину.

Нами розроблена детальна структура акмеограми, яка наведена в підручнику з основ акмеології [2].

У програмі особистісно-професійного розвитку фахівця (керівника) необхідно виділяти: динаміку зростання професійної майстерності; «Вузькі місця» (умови і чинники, що перешкоджають цьому зростанню); особливості зміни мотиваційної сфери; динаміку особистісного розвитку і того, що цьому сприяє або перешкоджає; вид акмеологічних технологій, які доцільно використовувати для особистісно-професійного розвитку.

Висновки. В результаті проходження базового акмеологічного тренінгу розвитку професіоналізму у фахівців (включаючи керівників навчальних закладів) формуються вміння чітко формулювати мету і конкретизувати завдання з самовдосконалення, досягненню позитивного самосприйняття; у них знижується поріг чутливості до власних психічних процесів і станів, знімається жорсткість сценаріїв поведінки, формуються уміння керувати власними психічними станами в різних професійних ситуаціях, формуються вміння чітко бачити перспективи власного розвитку, прогнозувати майбутнє і не боятися його.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Гладкова, В.М. Особливості формування професійних якостей майбутнього фахівця соціально-психологічної сфери / В.М. Гладкова // Збірник наукових праць НА ДПС України № 23. Ч. II. – Хмельницький: Видавництво Національної академії ПВУ, 2002. – С. 25-30.
2. Гладкова, В. М. Основи акмеології: Підручник / В.М. Гладкова, С.Д. Пожарський. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 324 с.
3. Гусева, А.С. Оптимизация гуманитарно-технологического развития государственных служащих / А.С. Гусева, А.А. Деркач. – М.: Агентство «Квант Т», 1997. – 299 с.
4. Кузьмина, Н.В. (Головко-Гаршина). Предмет акмеологии / Н.В. Кузьмина. – СПб.: Политехника, 2002. – 189 с.