

12. Ширинский В. И. Воспитание у старшеклассников готовности к производительному труду в сфере промышленного производства: Автор. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / В.И. Ширинский. – М., 1975. – 22 с.

13. Поніманська Т. Нові аспекти педагогічної освіти / Т. Поніманська // Освіта. – 1998. – №51. – С.97.

Стаття надійшла до редакції 22. 01. 2011.

Волик Л.

Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленко, Україна

ГЕНЕЗИС СОСТОЯНИЯ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В статье раскрывается генезис и характеристика готовности педагогов к инновационной деятельности, сущность и значение, определяются ее компоненты.

Ключевые слова: педагог, образование, инновация, инновационные педагогические технологии, инновационная деятельность учителя.

Volyk L.

Poltava National Pedagogical University named after Korolenko, Ukraine

GENESIS OF PREPAREDNESS CONDITION OF TEACHERS TO THE INNOVATIVE ACTIVITY

In the article essence and values of the innovative activity of teachers, the component and the signs of innovative educator are analysed environments.

Keywords: teacher, education, innovation, innovative technologies of education, innovative activity of teacher.

УДК : 374.013+378.013+155+158.7

В. ГЛАДКОВА

Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського, м. Одеса

СИНЕРГЕТИЧНИЙ ПРОФЕСІЙНИЙ АКМЕФ'ЮЧЕРИНГ ЯК ПІДСТАВА ДЛЯ РОЗРОБКИ АВТОРСЬКОЇ ПРОГРАМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Розглядаються особливості розробки авторської програми професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу на підставі синергетичного професійного акмеф'ючерингу.

Ключові слова: акмеологічна технологія, акмеф'ючеринг, синергетичний акмеф'ючеринг, менеджер освітнього закладу, професійне самовдосконалення.

Актуальність дослідження. Менеджер освітнього закладу повинен прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення, самокорекцію, самоорганізацію і самореорганізацію. Він невпинно прагне до свого *акте* в особистісному і професійному розвитку. Будучи синергетичним суб'єктом, сам творить себе як нову неповторну особистість.

Проте аналіз наукових розробок у галузях менеджменту, психології та педагогіки свідчить про те, що проблемам саморозвитку, самопроекування, самовиховання, самокоригування та самореалізації менеджерів науковцями приділяється недостатньо уваги. А в системі освіти ці прогалини ще більші. Досі вважається, що

керівником освітньої установи (аж надто керівником вищого навчального закладу) можна стати без додаткових внутрішніх зусиль і прагнень, лише на підставі життєвого досвіду, через висування та затвердження на керівній посаді.

Усе вищезазначене і зумовлює необхідність додаткових досліджень науковців стосовно питань самовдосконалення менеджерів освітніх закладів, взагалі, та акмеф'ючерингу як ефективного методу розробки авторської програми особистісно-професійного самовдосконалення, зокрема.

Мета дослідження полягає в розробці порядку укладання авторської системи професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу на підставі синергетичного професійного акмеф'ючерингу.

У науковій літературі, де піднімаються питання акмеологічних аспектів розвитку та саморозвитку суб'єктів професійної діяльності поняття «акмеф'ючеринг» відсутнє. Представники класичної акмеології ввели в науковий обіг поняття «акмеологічний психоф'ючеринг», наводячи таку дефініцію: «**Акмеологічний психоф'ючеринг** – це об'єктивний спосіб діагностики, прогнозування та корекції процесу розвитку людини впродовж життя. Методика базується на законі циклів, суть якого полягає в тому, що розвиток будь-якої психологічної системи (клітини, людини, колективу тощо) відбувається циклічно, а перехід на якісно новий рівень розвитку можливий лише тоді, коли накопичений досвід (спів)творчості» [1].

Ми спробували відійти від суто психологічних аспектів наведеного визначення і пропонуємо низку понять від «акмеф'ючерингу» до «синергетичного акмеф'ючерингу».

Акмеф'ючеринг – це прогресивний розвиток і саморозвиток, спрямований у майбутнє, щодо досягнення різного рівня «акме».

Абілітаційний акмеф'ючеринг – акмеф'ючеринг, основним об'єктом якого є власності (особистісні та професійні), а метою – сформовані акмеологічні інваріанти.

Синергетичний акмеф'ючеринг – акмеф'ючеринг, який урахує особливості людини як відкритої системи, що невинно розвивається і, незважаючи на бар'єри та «катаболе», ефективно самореалізується, досягаючи майстерності.

Синергетичний професійний акмеф'ючеринг – синергетичний акмеф'ючеринг у професійній сфері. Він і складає підставу для розробки авторського проекту (програми) професійного самовдосконалення фахівця як професіонала (в розрізі наших наукових інтересів – менеджера освітнього закладу).

Процес професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу передбачає просування від Я-професійне реальне ($Я_{np}$) до Я-професійне ідеальне ($Я_{ni}$), тобто до рівня майстерності ($Я_m$), шляхом долання низки сходів: Я-професійне плановане ($Я_{np}$), Я-частково реалізоване на кожному i -му рівні ($Я_{чpi}$). Зазначений процес піддається впливові екстра-середовища (зовнішнього) та інтра-середовища (внутрішнього), де діють відповідні чинники. Із боку макросередовища (екстра-середовища) здійснюється вплив на процес професійного самовдосконалення за допомогою зовнішніх чинників (умов і факторів), інтрасередовище містить внутрішні фактори (особистісні, суб'єктні якості), що сприяють чи перешкоджають цьому процесу. Ці якості можуть бути вродженими (генетичними) чи набутими.

Сам процес професійного самовдосконалення відбувається в мезо-середовищі (інтер-середовище), де діють інтегративні мезочинники: акмеологічні інваріанти, катаболічні фактори, а також чинники, що можуть пришвидшувати чи пригальмовувати цей процес. Зазначене середовище за своєю сутністю є акмесинергетичним.

Для ефективної реалізації процесу професійного самовдосконалення доцільно використовувати акмеологічні технології. Їх сутністю є акмеологічний уплив. Цей уплив повинен сприяти розвиткові акмеологічної культури особистості фахівця (як діючого, так і майбутнього).

Виходячи з аналізу сутнісних характеристик акмеологічного впливу, можна упевнено стверджувати, що він є потужним засобом розвитку професіонала. З технологіч-

ної точки зору засоби акмеологічного впливу відрізняються значною своєрідністю. Це можуть бути спеціальні тренінги, практикуми, ділові або рольові ігри, індивідуальна робота з саморозвитку за допомогою спеціальних програм і методик [6, с. 245–249].

До складу індивідуальної професійної діяльності фахівця (менеджера освітнього закладу) входять такі компоненти: цілі, що їх постійно формулює спеціаліст; інформація про суб'єкта (суб'єктів), з якими працює фахівець; засоби комунікації та корекції; клієнти, їх психологічний портрет, зміни, що відбуваються в них (фізіологічні, особистісні, професійні, соціальні), фактори розвитку психічних процесів; фахівець як творча індивідуальність, яка формує цілі власної діяльності й діяльності іншої людини, постійно самовдосконалюється, володіє засобами комунікації й успішно використовує їх у своїй професійній діяльності, постійно прагне творчості та самовдосконалення, професійного та особистісного акме [3].

До структури індивідуально-професійної діяльності фахівця як професійно-діяльнісної системи (ПДС) входять такі компоненти: когнітивний (пізнавальний), соціально-перцептивний, проектувальний, конструктивний, гностичний (дослідницький), комунікативний, організаційний.

Когнітивний (пізнавальний) компонент характеризує пізнавальну сферу людини – це пізнання різноманітних аспектів особистості клієнта за допомогою стандартизованих методик, спостереження, бесіди, інтерв'ю тощо, а також постійне оновлення теоретичних знань з проблем розвитку людини.

Соціально-перцептивний компонент включає вміння розуміти та оцінювати інших людей і себе. Одними з найголовніших елементів зазначеного компонента є антиципаційна та атрибуційна складові. Атрибуційний компонент включає вміння з'ясовувати причини поведінки іншої людини, антиципаційний компонент – вміння передбачати а пріорі результати її дій.

Гностичний (дослідницький) компонент містить критичний аналіз ситуації, формування гіпотези і задач, добування нової необхідної для розв'язання поставлених задач інформації, аналіз процесу та результатів розв'язання задач, порівняння прогнозованого результату з реальним і внесення корективів тощо.

Проектувальний компонент пов'язаний з передбаченням можливих наслідків від розв'язання системи психолого-педагогічних задач протягом того проміжку часу, на який здійснюється планування.

Конструктивний компонент містить дії, пов'язані з композиційною побудовою наступного заходу, програванням різних варіантів його побудови, наявністю та добром необхідних заходів для його здійснення та ін.

Консультаційний компонент включає дії з надання необхідної для іншої людини (клієнта, підлеглого, керівника) інформації щодо різноманітних аспектів життєдіяльності.

Комунікативний компонент містить дії з налагоджування доцільних взаємин в процесі безпосередньої взаємодії з іншими людьми при розв'язанні професійних задач.

Організаційний компонент включає дії, пов'язані з організацією систематичного надходження необхідної інформації, діяльності співробітника, власної діяльності та поведінки в процесі розв'язання професійних задач.

Акмеологічна технологія являє собою проект певної акмеологічної системи, що має досить складну структуру, це програма, яка включає систему завдань по досягненню фахівцем високого рівня професіоналізму. Акмеологічні технології спрямовані на розвиток внутрішнього потенціалу, підвищення професіоналізму та адаптаційних можливостей людини. Особливості акмеологічних технологій обумовлені внутрішньою настановою суб'єкта на їх розробку та впровадження. Об'єктом технологізації постають особистісні зони розвитку фахівців, способи і засоби життєдіяльності, професійного становлення. У цих межах пролягає шлях самовдосконалювання фахівця: професіоналізується самосвідомість, розвивається та вдосконалюється акмеологічна

культура, диференціюються самопізнання та саморозвиток, актуалізується ціль само-визначення, формуються способи самоорганізації.

На основі алгоритму формування аутопрофесійної компетентності нами була розроблена типова структура технологічного модуля, а саме розвивальних тренінгів як різновиду акмеологічних технологій. Завданнями акмеологічного тренінгу саморозвитку є: формування суб'єкта саморозвитку; підвищення аутосенситивності; підвищення інструментальної гнучкості в особистісній та професійній сферах; навчання засобам керування психічними станами в зазначених сферах; накреслення перспектив подальшого особистісного та професійного зростання. Акмеологічний тренінг спрямований, перш за все, на створення умов для саморозкриття його учасників і самостійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем, на прогнозування свого особистісного і професійного розвитку, націленого на досягнення вершин (акме) на цьому шляху.

Причина, з якої ми пропонуємо систему акмеологічних тренінгів, полягає в тому, що будь-який соціально-психологічний або акмеологічний тренінг націлений на формування, вдосконалення якихось певних якостей, властивостей особистості. Мається на увазі, що після проходження одного тренінгу фахівець за своїми особистими міркуваннями може вибрати інший, часто навіть ніяким чином не пов'язуючи його з попереднім. Тут може приваблювати незвичність назви, престижність, мода і т.д. Ми ж базуємося на системному підході в розвитку і вдосконаленні людини. За наслідками проходження базового акмеологічного тренінгу розвитку кожен учасник може за допомогою тренера не лише вибрати оптимальний (особисто для нього!) порядок проходження тренінгів, але й користується посттренінговою підтримкою, акмеологічний супроводом. Він готовий до цілеспрямованої роботи по зміні особистісних рис, професійних якостей і поведінкових характеристик, тобто до формування аутопрофесійної компетентності.

Система акмеологічних тренінгів розвитку являє собою комплекс тренінгів, завданням яких є допомога фахівцю (майбутньому і практично діючому менеджеру освітнього закладу) розкрити себе як професіонала, навчитися аналізувати своє поведіння та професійну діяльність, прогнозувати майбутнє, саморозвиватися і самокоригувати себе в світлі створюваного образу „Я-ідеальний”.

Зміст навчання в ході розвивальних тренінгів необхідно групувати за такими основними напрямками:

1. Формування суб'єкта саморозвитку: формування підвалин процесу мотивації і цілепокладання: опрацювання 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 в галузі, що розвивається: пом'якшення звичних стереотипних сценаріїв поведінки, розширення діапазону готових ідей і допустимих прийомів – арсеналу активно використовуваних засобів саморозвитку.

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

Структура базового акмеологічного тренінгу, побудована за принципом кумулятивної шкали, коли «кожний наступний елемент вміщує в себе всі попередні, але може розглядатися і окремо» [7].

У результаті проходження базового акмеологічного тренінгу розвитку професіоналізму в фахівців формуються вміння чітко формулювати ціль та конкретизувати завдання самовдосконалення, досягати позитивного самосприйняття; знижується поріг чутливості до власних психічних процесів і станів, знімається жорсткість сценаріїв поведінки, формуються вміння керувати власними психічними станами в різних професійних ситуаціях, виразно бачити перспективи свого розвитку, прогнозувати майбутнє і не боятися його.

Досягнення вершин особистісно-професійного розвитку неможливе без використання фахівцем знань з акмеології. Тому, спираючись на передові досягнення акмеології як науки про особистісний та професійний саморозвиток, пропонуємо власну авторську систему професійного самовдосконалення фахівця (менеджера освітнього закладу), що передбачає виконання таких етапів:

1. Діагностика особистісних якостей, станів і ресурсів, життєвих позицій.
2. Формування умінь укладання власного акмеологічного автопортрету.
3. Створення образів «Я-реальний» – «Я-ідеальний».
5. Укладання акмеограми фахівця (менеджера освітнього закладу).
6. Розробка власне траєкторії майбутнього професійного та особистісного розвитку менеджера освітнього закладу.

Діагностика особистісних якостей, станів і ресурсів, життєвих позицій – це перший крок у формуванні стратегії особистісно-професійного розвитку, тому що фахівець, який планує свій саморозвиток, повинен чітко усвідомлювати ступінь власного особистісного розвитку.

На основі діагностування фахівець формує власний акмеологічний автопортрет, який допоможе краще усвідомити свої позитивні особистісні здобутки та визначити певні прогалини, недоопрацювання. Він є віддзеркаленням реального образу фахівця, тобто образу «Я-реальний».

Спираючись на теоретичні твердження синергетичної акмеології – науки про закономірності досягнення максимальної досконалості якою-небудь соціальною системою через самонавчання, саморозвиток, самовиховання, самоорганізацію [2; 8] – ми розробили акмесинергетичну модель фахівця (менеджера освітнього закладу) [4; 5].

У структурі моделі менеджера освітнього закладу виділяються чотири складові: індивідуальна, особистісна, суб'єктна та індивідуальна. Індивідуальна складова містить позитивні та негативні (кориговані та патологічні протипоказання) психофізіологічні якості (фізичне здоров'я, психомоторика, характер, темперамент, здібності), які можуть здійснювати сприятливий чи перешкоджаючий вплив. Особистісна складова містить психологічні (індивідуальні) та соціально-психологічні якості, суб'єктна складова – професійні якості, а індивідуальна складова – індивідуальність.

Наступним кроком побудови авторської системи професійної діяльності фахівця є створення порівняльного образу «Я-реальний» – «Я-ідеальний». Це може бути ескіз малюнка, словесний портрет, схема та інше.

Спираючись на попередні напрацювання, фахівець переходить до наступного етапу планування особистісно-професійного саморозвитку, а саме, до формування акмеограми фахівця, котра складається з трьох модулів: загальнопрофесійна діяльність та професійне спілкування; конкретнопрофесійна діяльність; саморозвиток.

Якщо перші два модулі до певної міри є загальними для багатьох фахівців, то останній модуль є суто індивідуальним, для конкретної людини. Саме він і складає підставу для прогнозування фахівцем власної траєкторії саморозвитку і проектування авторської програми самопізнання, саморозвитку, самовдосконалення, самокорекції та самоконтролю. Результати дослідження фахівець оформлює в акмеограмі у вигляді таблиць.

У процесі акмесинергетичного проектування авторської програми особистісного та професійного саморозвитку майбутній фахівець здобуває необхідне акмеологічне знання, формує вміння, набуває досвіду.

Фахівець, який опанував культуру акмесинергетичного проектування, характеризується такими ознаками: усвідомленість цінності та сенсу власного існування, а також існування інших людей; досягнення в освітній сфері певної компетентності як рівня освіченості; знання власних психічних особливостей; уміння пізнавати інших, налагоджувати соціальні комунікації; здатність розробляти програму досягнення цілей, прогнозувати результати, коригувати свою нинішню та майбутню діяльність; усвідомленість необхідності безупинного саморозвитку, самовдосконалення.

На підставі створеної акмеограми розробляється індивідуальна програма професійного розвитку особистості, де особлива увага приділяється впливу на процес розвитку факторів, які сприяють чи перешкоджають найбільш повному розкриттю потенційних можливостей особистості.

Для здійснення особистісного та професійного саморозвитку запропоновано розробку власної авторської системи професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу.

Подальшому самовдосконаленню менеджера освітнього закладу може сприяти участь у системі тренінгів формування аутопрофесійної компетентності з обов'язковим акмесинергетичним супроводом, який може здійснюватись у різних формах: індивідуального та групового консультування, періодичного психодіагностування, корекційної роботи (тренінгів, квазіпрофесійних традиційних ігор), розвивальних тренінгів, квазіпрофесійних інноваційних ігор, профілактичних бесід тощо. Для реалізації такого супроводу доцільним ми вважаємо створення служби акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку керівних кадрів вищих навчальних закладів, яку можна використовувати і для інших категорій навчальних закладів.

Висновки. Ефективним інструментом розробки акмесинергетичних технологій особистісно-професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу є акмеф'ючеринг, тобто передбачання та активне прогнозування саморозвитку, самовдосконалення та подальшої самореалізації на шляху до АКМЕ. Для здійснення особистісного та професійного саморозвитку та самовдосконалення запропоновано розробку власної авторської системи професійного самовдосконалення менеджера освітнього закладу.

Список використаних джерел

1. Акмеологический психоф'ючеринг или возрастная психология [Электронный ресурс]. Доступ HTTP: <http://www.universology.ru/index.php?type=special&p=articles&id=33>
2. Бранский В.П., Пожарский С.Д. Социальная синергетика и акмеология / В.П. Бранский, С.Д. Пожарский. – СПб.: Политехника, 2002. – 476 с.
3. 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.
4. Гладкова В.М., Пожарський С.Д. Основи акмеології. Підручник / В.М. Гладкова, С.Д. Пожарський. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 320 с.
5. Гладкова В.Н., Каньковський І.Е. Акмеологические аспекты профессиональной подготовки будущих преподавателей / В.Н. Гладкова, И.Е. Каньковский // Акмеология деятельности / Под ред. Н.В. Кузьминой, В.Н. Гладковой, С.Д. Пожарского. – СПб., 2007. – С. 66-73.
6. Гусева А.С. Оптимизация гуманитарно-технологического развития государственных служащих / А.С. Гусева, А.А. Деркач. – М.: Агентство «Квант Т», 1997. – 299 с. – 708
7. Кузьмина Н.В. (Головка-Гаршина). Предмет акмеологии / Н.В. Кузьмина. – СПб.: Политехника, 2002. – 189 с.
8. Пожарский С.Д. Развитие синергетической акмеологии // Акмеология развития / Под общ. ред. В.Н. Гладковой, С.Д. Пожарского. – СПб., 2006. – С. 30-41.

Стаття надійшла до редакції 08.02.2012.

Гладкова В.

Южноукраинский национальный педагогический университет имени К.Д. Ушинського, г. Одесса, Украина

**СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ АКМЕФЬЮЧЕРИНГ КАК ОСНОВА
ДЛЯ РАЗРАБОТКИ АВТОРСКОЙ ПРОГРАММЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
САМОСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

В статье рассматриваются особенности разработки авторской программы профессионального самосовершенствования менеджера образовательного учреждения на основе синергетического профессионального акмефьючеринга.

Ключевые слова: акмеологическая технология, акмефьючеринг, синергетический акмефьючеринг, менеджер образовательного учреждения, профессиональное самосовершенствование.

Gladkova V.

The south Ukrainian national pedagogical university of the name K.D.Ushinski, Odesa, Ukraine

**SYNERGETIC PROFESSIONAL ACME-FUTURING AS A BASIS FOR THE DEVELOPMENT OF
THE AUTHOR'S PROGRAM OF A PROFESSIONAL SELF-IMPROVEMENT MANAGER OF THE
EDUCATIONAL INSTITUTION**

The article considers the peculiarities of the development of the author's program of a professional self-improvement manager of the educational institution on the basis of synergetic professional acme-futuring.

Keywords: acmeological technology, acme-futuring, the synergy acme-futuring, the manager of the educational institution, professional self-perfection.

УДК: 378.112.001.8+37.046(043.5)

О. ГОРЧАКОВА

Южноукраинский национальный педагогический университет
имени К.Д. Ушинского, г. Одесса

**ТРЕНИНГ В ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ
К РАБОТЕ В УСЛОВИЯХ ПОЛИКУЛЬТУРНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЫ**

Характеризуется тренинг как метод активного обучения менеджеров. Раскрывается использование тренинга в подготовке будущих руководителей учебных заведений к работе в условиях поликультурной образовательной среды.

Ключевые слова: поликультурная образовательная среда, тренинг, подготовка руководителей учебных заведений.

Постановка проблемы и анализ актуальных исследований. Радикальные изменения в большинстве отраслей жизни, вызванные научно-технической революцией, информатизацией, глобализацией, привели к усложнению управленческого труда, функций менеджеров разного уровня, ужесточению требований к их профессионализму. Особое значение в данных условиях приобретает совершенствование управленческой подготовки руководителей учебных заведений, поскольку от её качества во многом зависит способность системы образования реализовать потребности общества.

Тренинг уже давно известен как метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений, навыков и социальных установок, как эффективная технология подготовки менеджеров. Значительный вклад в научное осмысление его возможностей в этом качестве внесли Ю.Н. Емельянов, В.П. Захаров, С.И. Макшанов, Л.А. Петровская, Н.Ю. Хрящева, Т.С. Яценко и др.