

УДК 374.013+378.013+155+158.7

Валентина Гладкова, кандидат педагогічних наук,
професор кафедри управління освітніми закладами та державної служби
Південноукраїнського національного педагогічного університету
імені К.Д. Ушинського, м. Одеса

СЛУЖБА АКМЕСИНЕРГЕТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ КЕРІВНИХ КАДРІВ У ГАЛУЗІ ОСВІТИ

У статті запропоновано структуру служби акмесинергетичного забезпечення професійного самовдосконалення та розвитку керівних кадрів вищих навчальних закладів, її головну мету, окремі цілі та основні напрями роботи.

Ключові слова: вищий навчальний заклад, керівні кадри, професійне самовдосконалення, служба акмесинергетичного забезпечення.

Лит. 6.

Валентина Гладкова, кандидат педагогічних наук,
професор кафедри управління освітніми закладами та державної служби
Южноукраїнського національного педагогічного університету
імені К.Д. Ушинського, г. Одесса

СЛУЖБА АКМЕСИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

В статье предложена структура службы акмесинергетического обеспечения профессионального самосовершенствования и развития руководящих кадров высших учебных заведений, её главная цель, отдельные цели и основные направления работы.

Ключевые слова: высшее учебное заведение, руководящие кадры, профессиональное самосовершенствование, служба акмесинергетического обеспечения.

Valentyna Gladkova, Ph. D. (pedagogic),
Professor of Management of General Educational Institutions and Civil Service Department
South-Ukrainian National Pedagogical University
by K. Ushynsky, Odessa

SERVICE AKMESINERGETICH'S PROVIDE OF LEADERSHIP TRAINING FOR PROFESSIONAL DEVELOPMENT IN EDUCATION

In the article offered the structure of the service akmesinergetch's providing of professional self-development and leadership training of higher education institutions, its primary objective, the separate targets and the main ways of working.

Keywords: higher education institution, leadership, professional self-improvement, service of akmesinergetch software.

Постановка проблеми. Менеджер в системі освіти протягом свого свідомого життя повинен прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення, самокорекцію, самоорганізацію і самореорганізацію. Він невпинно прагне до свого *акме* в особистісному і професійному розвитку. Будучи синергетичним суб'єктом сам творить себе як нову неповторну особистість [3].

Професіоналізм менеджера освіти полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, індивідуальних якостей та властивостей особистості (серед них чільне місце посідають акмеологічні інваріанти), які дають змогу

продуктивно управляти освітнім закладом в умовах сучасного інформаційного суспільства, що характеризується динамічністю, високим рівнем інтеграції, синергійністю, непередбачуваним характером змін, збільшенням ризику та екстремальності у професійній (управлінській) діяльності та ін. [5].

Сучасний керівник навчального закладу (в нашому дослідженні ВНЗ) постає водночас у декількох іпостасях:

- по-перше, це – управлінець, наділений владою, який керує великим колективом людей;
- по-друге, це – лідер, який здатний вести за собою підлеглих, використовуючи для цього свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції;

- по-третє, це – дипломат, який налагоджує контакти з партнерами і владою, успішно долає внутрішні та зовнішні конфлікти;

- по-четверте, це – вихователь, який вирізняється високими моральними якостями, здатний створити колектив і спрямувати його розвиток в потрібне річище;

- по-п'яте, це – інноватор, який розуміє роль науки в сучасних умовах, уміє оцінити і без затримки впровадити у виробництво будь-який винахід чи раціоналізаторську пропозицію;

- по-шосте, це – ерудована, висококультурна людина, яка вирізняється розвиненими здібностями, рішучим характером, розсудлива, здатна бути взірцем для оточення.

Допомогти сучасному керівникові відповідати вимогам сучасності можуть допомогти фахівці – акмеологи, діяльність яких спрямована на допомогу особистості не лише посісти належне місце в суспільстві, адаптуватися до його вимог, але й сприяти всебічному розкриттю творчого потенціалу, досягненню вершин (*акме*) у професійній діяльності, здійснювати подальший акмесинергетичний супровід і допомогу у вигляді консультування, психокорекції, тренінгової діяльності тощо.

Ідея становлення психолого-акмеологічних служб є розвитком концепції “соціально-психологічних служб”, яка була розроблена ще у 80-х роках ХХ століття. На той час психологічна служба створювалась як організаційна система практичного використання психології для розв’язання актуальних практичних завдань і, насамперед, психологічної діагностики, експертизи, консультування у сферах виробництва, освіти, медицини, охорони правопорядку та ін. Необхідність масштабного практичного використання психологічних знань була зумовлена підвищенням ролі “людського фактору” в освіті, управлінні, на виробництві тощо, що було спричинено науковим прогресом. Робота створюваних служб соціального розвитку організацій повинна була спиратися на систему комплексного наукового знання про людину. І психологічні знання відповідно посідали провідне місце в системі гуманітарних знань.

Психологи почали здійснювати такі функції:

- допомагати роботі кадрових підрозділів;
- займатися питаннями підвищення трудової мотивації;
- розробляти плани соціального розвитку;
- організовувати роботу з оптимізації психологічного клімату в колективі;
- забезпечувати психологічну компенсацію несприятливих функціональних станів, які виникають в процесі діяльності;

- проводити психокорекцію негативних форм соціальної поведінки тощо.

Такі психологічні служби з’явилися у багатьох організаціях і на виробництвах, у військах, в промисловості. Вони на практиці довели свою високу ефективність. Однак із змінами у суспільстві, з радикальними економічними реформами систему психологічних служб було зруйновано.

Нині знову стає актуальною проблема відтворення таких служб, що обумовлено високою психологічною “ціною” перехідного періоду, жорсткими вимогами ринкових відносин до суб’єкта діяльності. Але просто “реанімувати” колишні психологічні служби неможливо, бо докорінно змінилися вимоги часу та умови їхнього функціонування. Тому й актуальною стає ідея створення психолого-акмеологічних служб.

Мета роботи полягає у розробці структури та основних ідей функціонування психолого-акмеологічної служби.

Психолого-акмеологічна служба – це структурна система, що забезпечує за допомогою психологічних і акмеологічних засобів продуктивне використання кадрового потенціалу організації, успішність професійної діяльності та прогресивний особистісно-професійний розвиток кадрів, підвищення ефективності роботи самої організації, її розвиток і підвищення конкурентоспроможності.

Подібна психолого-акмеологічна служба створена та успішно функціонує в Росії при Президенті Російської Федерації. Методологічні та структурно-функціональні засади такої служби розроблені московською науковою акмеологічною школою під керівництвом А.О. Деркача [1; 2; 4]. Проте напрацювання учених-представників цього напрямку стосуються переважно державних службовців, політиків, управлінців виробничої та невиробничої сфери та ін.

У нашому дослідженні ми розглядаємо особливості професійного самовдосконалення, саморозвитку менеджерів освітніх установ взагалі та вищих навчальних закладів, зокрема.

Для ефективного самовдосконалення та подальшого саморозвитку керівних кадрів вищих навчальних закладів при центрах підвищення кваліфікації цієї категорії менеджерів системи освіти пропонуємо створення служби акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку, структуру якої наведено на рис. 1.

Головною метою служби акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку є акмесинергетичний супровід системного забезпечення розвитку кадрового потенціалу вищих навчальних закладів.

**СЛУЖБА АКСЕСИНЕРГЕТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ
КЕРІВНИХ КАДРІВ У ГАЛУЗІ ОСВІТИ**

Окремі цілі:

- психолого-акмеологічне забезпечення кадрової роботи;
- психолого-акмеологічна оптимізація роботи, професійних взаємодій та відносин керівних працівників вищих навчальних закладів;
- акмесинергетичний супровід особистісно-професійного розвитку управлінців;
- акмеологічна допомога у формуванні ефективного іміджу та авторитету керівного складу ВНЗ.

- проведення кадрового, рейтингового та іншого моніторингу;
- розробку прогнозів та прогнозних сценаріїв;
- виявлення “осередків” напруженості в діяльності та стосунках, що знижує їх ефективність.

Організаційно-проектувальний напрям покликаний забезпечити розв’язання низки актуальних і специфічних завдань:

- супровід кадрової роботи – добір, розміщення, атестація персоналу, готування кадрового резерву, планування професійної кар’єри;
- формування корпоративних відносин;
- оптимізація морально-психологічного клімату;
- розробка проектів соціального розвитку, додання кризових явищ, ефективного іміджу організації;
- планування та реалізація діяльності по зв’язках із громадськістю та засобами масової інформації.

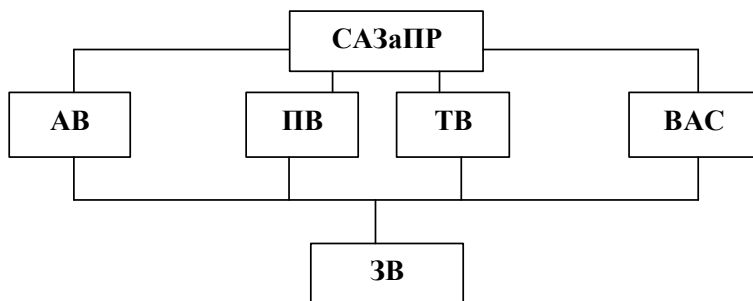


Рис. 1. Структура служби акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку

(Умовні позначення:

САЗаПР – служба акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку;

АВ – аналітичний відділ;

ПВ – прогностичний відділ;

ТВ – технологічний відділ;

ВАС – відділ акмесинергетичного супроводу;

ЗВ – загальний відділ)

Правову основу діяльності психолого-акмеологічних служб складають закони України, законодавчі акти, статути організацій та відомств.

Основні напрями роботи акмесинергетичної служби:

- інформаційно-аналітичний (загальний відділ);
- організаційно-проектувальний (прогностичний відділ);
- акмеолого-технологічний (технологічний відділ);
- психологічний (відділ акмесинергетичного супроводу);
- науково-дослідний (аналітичний відділ).

Інформаційно-аналітичний напрям передбачає:

- аналіз статистичної інформації, документів, результатів обстеження, діагностування тощо;
- проведення цільових, акмеологічних і акмесинергетичних досліджень, системне вивчення проблемних професійних ситуацій та здійснення експертних оцінок;
- створення моніторингу проблемних ситуацій, розробка системи показників для моніторингового контролю та вивчення управлінських проблем;

Акмеолого-технологічний напрям передбачає:

- виявлення сильних і слабких сторін психічного типу керівника, визначення психологічних особливостей організації його особистого часу;
- додання психологічних ускладнень у працівників і керівників організації;
- розвиток творчого потенціалу керівника, супровід їх особистісно-професійного самовдосконалення та подальшої самореалізації.

Психологічний напрям передбачає такі види діяльності:

- психологічний добір спеціалістів за їх професійними та особистісними якостями з використанням методів діагностики;
- складання психологічних портретів керівників та їх опонентів;
- виявлення конфліктної ситуації та розв’язання конфліктів;
- організація системи психологічного захисту;
- формування та корекція професійного іміджу;
- акмесинергетичні тренінги поведінки керівників у типових та екстремальних ситуаціях;
- формування “команди” керівника за критеріями психологічної сумісності;
- проведення індивідуальних консультацій, занять з релаксації та психотерапії з метою організації самооцінки керівника, міжособистісних взаємин;
- використання психологічних та акмеологічних

механізмів регулювання міжособистісних стосунків;

- надання психологічної підтримки керівнику у розв'язуванні професійних та індивідуально-психологічних проблем;

- організація та постійна реалізація акмесинергетичного супроводу з метою підвищення рівня професіоналізму, кар'єрного зростання тощо.

Науково-дослідний напрям покликаний:

- узагальнювати передовий досвід роботи психолого-акмеологічних служб і впроваджувати його в практичну діяльність;

- розробляти нові методи, алгоритми і технології розв'язання професійних завдань;

- сприяти росту професійної майстерності фахівців і керівників самих психолого-акмеологічних служб.

Успішно функціонуюча акмесинергетична служба покликана допомогти особистісно-професійному розвитку, в межах якого відбуваються такі прогресивні зміни особистості:

- змінюється спрямованість особистості (розширюється коло інтересів і змінюється система потреб, актуалізуються мотиви досягнення, зростає потреба у самовдосконаленні та самореалізації, підвищується креативність особистості);

- збільшується досвід і підвищується кваліфікація (підвищується компетентність, розвиваються та розширюються уміння та навички, засвоюються нові алгоритми розв'язання професійних завдань, підвищується креативність діяльності);

- розвиваються складні окремі здібності;

- розвиваються професійно-важливі якості відповідно до специфіки діяльності;

- розвиваються особистісно-ділові якості;

- підвищується акмеологічна готовність до діяльності в різноманітних, в тому числі екстремальних, ситуаціях;

- розвиваються акмеологічні інваріанти професіоналізму – основні якості та уміння професіонала, що забезпечують високу стабільну

ефективність діяльності незалежно від її змісту та специфіки.

Запропоновані заходи, які можуть реалізовуватися у різних формах, мають на меті сприяти якомога повнішій реалізації внутрішнього потенціалу керівних працівників вищих навчальних закладів для досягнення ними найвищих результатів у професії та житті, тобто власного та суспільного АКМЕ.

Висновки. Подальшому самовдосконаленню менеджера освітнього закладу може сприяти участь у системі тренінгів формування аутопрофесійної компетентності з обов'язковим акмесинергетичним супроводом, який може здійснюватися 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 запропоновано проект служби акмесинергетичного забезпечення професійного розвитку керівних кадрів вищих навчальних закладів, яку можна використовувати і для інших категорій навчальних закладів.

1. *Акмеология: Учебник / Под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2002. – 650 с.*

2. *Анисимов, О.С., Деркач, А.А. Основы общей и управленческой акмеологии (учебное пособие) / О.С. Анисимов, А.А. Деркач. – М.-Новгород, 1995. – 272 с.*

3. *Бранский В.П., Пожарский С.Д. Социальная синергетика и акмеология / В.П. Бранский, С.Д. Пожарский. – СПб.: Политехника, 2002. – 476 с.*

4. *Деркач А.А., Марасанов, Г.И. Психолого-акмеологическое консультирование управленческих кадров / А.А. Деркач, Г.И. Марасанов. – М.: РАГС, 1996. – 128 с.*

5. *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 12.11.2012



“Лише гуманність і демократичність створюють якісно нову освіту”.

*Василь Сухомлинський
український педагог, письменник*

