

Психолого–педагогические особенности реализации акмеологического подхода в образовании взрослых

В статье рассматриваются особенности психолого-педагогического роста зрелой личности на основе акмеологического подхода. Показано, что использование акмеологических технологий предоставляет возможность психологического сопровождения личности взрослого человека в период профессиональной самореализации.

Ключевые слова: акмеологический подход, профессиональная зрелость, самореализация, акмеологическая технология, компетентность, профессиональная реабилитация.

Levchenko V.V., Levchenko A.O.

Psycho-pedagogical features of realization akmeologicheskogo approach obrazoviniu adults

The article discusses the features of psychological and pedagogical growth of mature personality-based approach akmeologicheskikh. It is shown that the use of technology enables akmeologicheskikh psychological support of adult personality between professional fulfillment. Sources - 9.

Key words: akmeologicheskij approach, professional maturity, self-realization, akmeologicheskaja technology, competence, professional rehabilitation.

Левченко Вікторія Володимирівна – кандидат філософських наук, доцент, доцент кафедри філософії та освіти дорослих Центрального Інституту післядипломної педагогічної освіти, м. Київ,

Левченко Олександр Олегович – студент факультету психології Київського національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ.

УДК 159.33.32

Макаренко С. С.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНО-УПРАВЛІНСЬКОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА

У статті розглянуто питання формування професійно-управлінського самовизначення керівника у науковому середовищі. Здійснено аналіз основних напрямів дослідження та розкрито специфіку формування професійно-управлінського самовизначення особистості майбутнього керівника. Визначено ставлення студента до професії у прийнятті себе як фахівця-управлінця в період навчання у вищому закладі освіти. Окреслено перспективи подальших психологічних досліджень орієнтованих на вивчення динамічних аспектів професіоналізації керівника.

Ключові слова: керівник, професійне самовизначення, професійно-управлінське самовизначення, психологічна готовність

Постановка проблеми. Психолого-управлінська тематика набула останнім часом надзвичайної актуальності і вимагає використання міждисциплінарного підходу до всієї проблематики управління. Ідейний простір сучасного менеджменту задається певними принципами управлінської парадигми, де людина постає як суб'єкт господарювання. У пошуках важелів більш ефективного розвитку управлінська система потребує як економічного, так і психологічного аналізу.

232

Актуальність нашого дослідження пов'язана, по-перше, зростанням вагомості формування теорії і практики професіоналізації освіти майбутнього керівника, по-друге, – визначенням переваг особистісного розвитку перед вузькопрофесійним. Професійне самовизначення є важливим моментом становлення особистості майбутнього керівника.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання розвитку професійно-управлінського самовизначення керівника частково вивчені в соціології (В.В. Чепак) та досить глибоко досліджені в теорії освітнього менеджменту (Л.І. Даниленко, Г.І. Маслов, В.І. Олійник) і психології (С.Д. Максименко). Наукові пошуки у психології здійснені на основі системно-структурного (Л.М. Карамушка), особистісно-діяльнісного (М.І. Баймурков, Н.Л. Коломінський, Я.Ф.Шкурко), рефлексивно-акмеологічного (Є.П. Варламова, Л.Е. Орбан-Лембрик, І.М. Семенов, С.Ю. Степанов), типологічного (Т.В. Панчук), гуманістичного (О.І. Бондарчук, Т.І. Шамова) підходів і у своїй єдності доволі цілісно відтворюють процес професіоналізації керівника освіти. Становлення особистості керівника та професійно-управлінське самовизначення досліджувалось ученими у таких контекстах: педагогічне управління (М.Р. Бітянова, С.Д. Максименко, В.О. Сластьонін, Т.Д. Щербан); підготовка керівника у ВНЗ (О.Г. Романовський, Л.М. Шипіліна); психологічна підтримка управлінського резерву в організаціях (Є.Г. Молл, Л.Г. Почебут, А.В. Філіппов, В.А. Чикер).

Мета дослідження – розкрити психологічні особливості професійно-управлінського самовизначення майбутнього керівника у науковому середовищі.

Виклад основного матеріалу і результатів дослідження. Досягнення системного рівня психологічної готовності до професійно-управлінського самовизначення, як утворення в структурі особистості майбутнього фахівця, стає можливим у наслідок реалізації таких психолого-педагогічних умов: а) особистісна орієнтованість і контекстуальність розвиваючих впливів; б) проблемність і рефлексивна спрямованість завдань; в) активізація взаємодії та співтворчості всіх учасників в процесі підготовки; г) індивідуалізація розвивальних впливів і комплексність використовуваних засобів і прийомів [2].

Професійне становлення керівника як багатоаспектний феномен не знайшов у сучасній психології єдиного концептуального осмислення.

Питання професійно-управлінського самовизначення керівника набуває все більшої актуальності у науковому середовищі. Існує ряд поглядів, що взаємодоповнюють та суперечать один-одному.

Напрямок психології управлінської діяльності поєднує дослідження, що ґрунтуються на теорії діяльності. На базі цього теоретичного підходу професійне становлення керівника досліджували І.П. Волков, Є.С. Жаріков, О.В. Карпов, Є.С. Кузьмін, В.Ф. Рубахін, Ю.О. Тихомиров, О.В. Філіппов та ін. Професіоналізація керівника в цьому напрямку розуміється як процес присвоєння нормативно схваленого способу діяльності, у якому опредмечений досвід попередників. Простір самовизначення професіонала-керівника обмежується переважно системою функцій та завдань виконуваної діяльності. Самовизначення в межах даного напрямку розглядається як процес, що спрямований на зміну особистості у відповідності до вимог діяльності, і лише винятково предметом вивчення стає особистість в її здатності осмислювати та перетворювати свою професійну діяльність.

Самовизначення в межах даного напрямку переважно розглядається як раціональний акт, що пов'язується з початковим етапом кар'єри, відсутній генетичний погляд на взаємозв'язок особистості та управлінської професії[3].

У межах особистісно-розвивального напрямку поєднується група підходів, де професійне становлення керівника розглядається як аспект розвитку особистості. Системно-структурний підхід у поєднанні з генетичним підходом надає можливість розглянути цілісно та в розвитку всі елементи структури особистості керівника (Л.М. Карамушка). Особливості структурної організації мотиваційних диспозицій (мотивів влади, досягнення, афіліації,

допомоги) та її вплив на професійну поведінку керівника вивчається на основі мотиваційного підходу (Х. Хекхаузен). Типологічний підхід забезпечує наближення досліджень до особистості реального професіонала-управлінця та її розвитку у варіативності, індивідуалізованості (О.І. Кітов, Т.В. Панчук). Дослідження, які ґрунтуються на гуманістичному підході, розглядають професіоналізацію керівника з погляду потреб і цінностей управлінця, акцентують його здатність до саморозвитку й самовдосконалення.

В процесі аналізу основних напрямів дослідження професійного становлення керівника приходимо до висновку, що у відповідності з загальними тенденціями відбувається зміна дослідницьких інтересів щодо професіоналізації керівника освіти, яка виявляється в зростанні уваги до творчої, ініціативної природи професіонала, його ціннісно-сислової сфери та самосвідомості (О.І. Бондарчук, С.П. Варламова, Л.М. Карамушка, Н.Л. Коломінський, Л.Е. Орбан-Лембрик, І.М. Семенов, С.Ю. Степанов, Т.В. Панчук, Т.І. Шамова). Попри те, питання професійно-управлінського самовизначення, як суттєвої лінії становлення особистості керівника освіти, що забезпечує можливість виходу на рівень самодетермінації професійної поведінки, у психології не розглядалося.

Професійно-управлінське самовизначення трактується нами як процес визначення індивідом себе відносно напрацьованих у суспільстві критеріїв управлінського професіоналізму й розглядається як важлива умова становлення суб'єкта управлінської діяльності. У професійно-управлінському самовизначенні людина поєднує узагальнені уявлення про управлінську діяльність та узагальнені уявлення про себе, визначаючи для себе сенс даної професії. Динаміка професійно-управлінського самовизначення полягає у зміні ставлення до себе як суб'єкта управлінської діяльності та в зміні особистісних критеріїв ставлення. Упродовж всього професійного життя особистості відбувається поглиблення, уточнення професійно-управлінського самовизначення. Це виражається в тому, що розширюється образ професіонала-керівника, у ході самоаналізу коректується прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до управлінської професії та до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму та ідентифікація з ними [7].

Отже, професійно-управлінське самовизначення відображає довільний, свідомий, вибірковий, цілеспрямований особистісний підхід індивіда до управлінської діяльності на всіх етапах його професійного становлення. Першим етапом професійно-управлінського самовизначення є формування професійно-управлінської спрямованості особистості, що завершується вибором управлінської діяльності. Під час навчання в університеті професійно-управлінська спрямованість (індивідуальна система ставлень до управління) та наміри управлінського зростання лише оформляються, і тому доцільно говорити лише про готовність до професійно-управлінського самовизначення студентів [6].

На підставі аналізу основних підходів до вивчення психологічної готовності особистості – функціонального (Ф.Ю. Генов, Е.П. Ільїн, Н.Д. Левітов, В.С. Нерсисян, А.Ц. Пуні, В.Н. Пушкін) та особистісного (К.М. Дурай-Новакова, М.І. Дяченко, Л.А. Кандибович, В.О. Моляко) зроблено висновок про те, що дослідження психологічної готовності до професійно-управлінського самовизначення доцільно здійснювати в межах особистісного підходу, згідно з яким готовність розглядається як стійке системне утворення, що виникає в результаті підготовленості до реалізації певного виду активності.

Виходячи з цього, психологічна готовність до професійно-управлінського самовизначення студентів університетів розуміється як стійке системне психологічне утворення, що характеризує вибіркочу, прогнозуючу активність особистості при підготовці та вирішенні завдання професійно-управлінського самовизначення на допрофесійному етапі. У її структурі виділено чотири взаємопов'язані компоненти: [9]

а) мотиваційно-смісловий, який забезпечує ініціацію процесу професійно-управлінського самовизначення та динаміку його розгортання;

б) когнітивний компонент, який здійснює інтеграцію уявлень про різні аспекти управлінської діяльності, визначає розуміння сутності управлінської діяльності в освіті та її вимог до особистості, осмислення та узагальнення досвіду при взаємодії з різними управлінськими системами;

в) рефлексивний компонент, який забезпечує усвідомлення власних цілей, цінностей, можливостей і обмежень в управлінні, співвіднесення їх із ціннісно-нормативною структурою управлінської діяльності в освіті, а також точне прогнозування наслідків вибору управлінської діяльності для розвитку власної особистості;

г) саморегулятивний компонент, який визначає здатність людини протистояти тиску зовнішніх обставин, самостійно, відповідально, з опорою на власні можливості розв'язувати проблеми розвитку управлінської кар'єри в освіті.

Шляхом проведення аналізу за допомогою наведених напрямків можна простежити сталі закономірності особливостей професійно-управлінського самовизначення керівника.

Отже, виділимо найбільш загальні ознаки професійно-управлінського самовизначення:

- установа індивідом своїх управлінських схильностей, якостей, можливостей, здібностей, обмежень;

- вибір індивідом критеріїв, норм оцінювання себе як управлінця, «планки» для себе, точки відліку, координат на основі системи ідеалів, цінностей: що потрібно для соціуму, чого від мене чекають, що з вимог управлінської діяльності я приймаю для себе;

- визначення своїх, наявних на даний момент, управлінських якостей, що відповідають нормам діяльності, прийняття чи не прийняття себе як фахівця;

- передбачення своїх завтрашніх управлінських потенційних якостей, прийняття чи неприйняття себе відповідно до норм управлінської діяльності з точки зору майбутнього: що я можу зробити завтра, яким «Я» можу стати завтра як особистість, як професіонал-керівник;

- побудова своїх цілей, завдань, планів (близьких, середньо віддалених, віддалених) для розвитку у собі необхідних для діяльності якостей, для прийняття себе як фахівця: чого я хочу і яким чином маю намір діяти;

- перегляд індивідом критеріїв управлінської майстерності й оцінок, що застосовуються, у зв'язку зі зміною цінностей, менталітету в суспільстві й діяльності, самостійний вибір цінностей на різних етапах;

- пересамовизначення – індивід наново приймає чи не приймає себе, потім цикл може поновлюватися.

Опосередкованою ознакою процесу професійно-управлінського самовизначення індивіда (пересамовизначення, зміни цінностей) є зовнішні зміни, які індивід здійснює у своєму професійному житті:

- зростання обґрунтованості управлінських намірів або відмова від таких;

- зміна управлінської професії;

- ротація в управлінській команді;

- зміни в кадровій політиці, у ставленнях до різних аспектів діяльності тощо.

Індивід шляхом особистісного спрямування на професійно-управлінське самовизначення сприяє становлення себе як керівника. Зважаючи на ряд особливостей української вченої думки нами було здійснено ряд досліджень із врахувань ряду коригувань та обмежень. Наведені вище особливості є важливими для розуміння суті професійно-управлінського самовизначення у керівника.

Проблеми, які існують у рівні розвитку професійно-управлінського самовизначення студентів. Проведене фахівцями дослідження психологічної готовності студентів різних курсів університетів України до професійно-управлінського самовизначення дозволило встановити,

що в умовах традиційної системи професійної підготовки студенти не досягають високого рівня цієї готовності. Виявлено, що одним із важливих психологічних факторів, що перешкоджає становленню готовності студентів, є дезінтегрованість уявлення про соціальне управління [11].

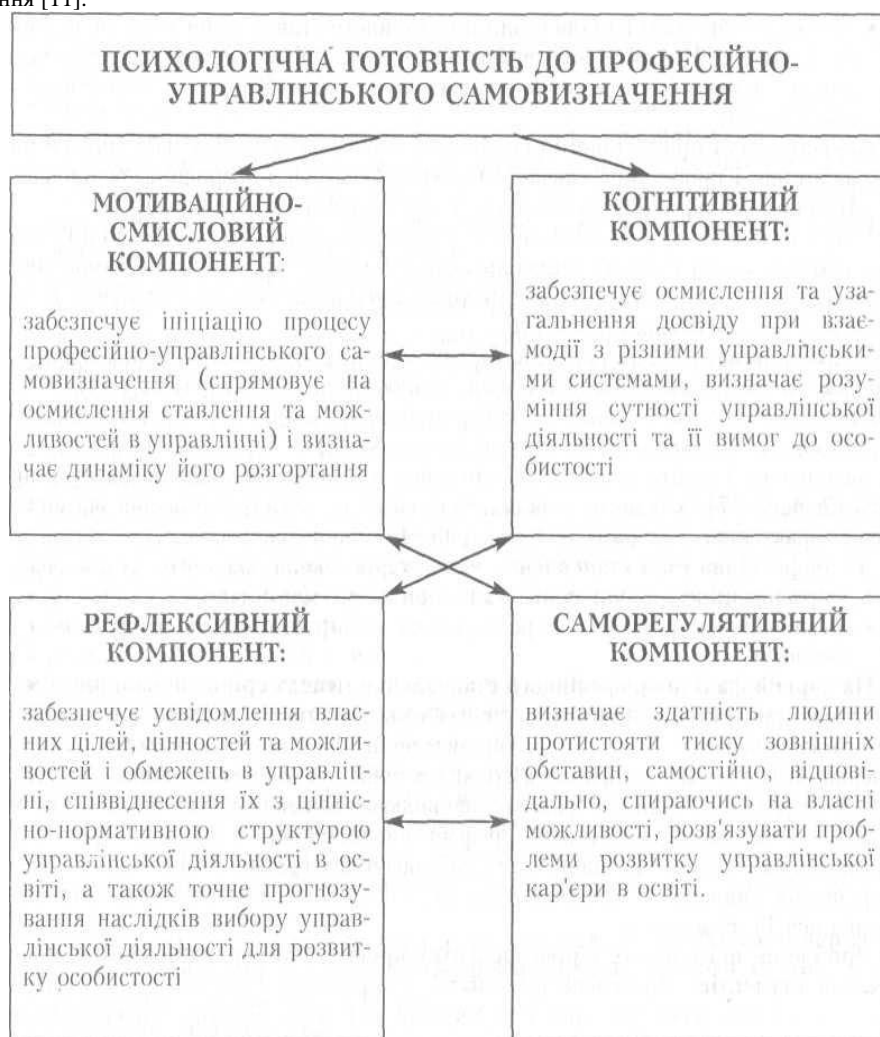


Рис. 1. Структура психологічної готовності майбутнього фахівця до професійно-управлінського самовизначення

Загалом на етапі формування управлінських намірів психологічна динаміка професійно-управлінського самовизначення відповідає динаміці становлення професійно-управлінської готовності і характеризується таким чином: спочатку для індивіда управлінська діяльність розглядається як набір можливостей (шкідливість-корисність) далі відбувається

знайомство з управлінською діяльністю, з її вимогами до особистості, що забезпечує формування особистісного ставлення до управлінської діяльності (особистісного смислу управлінської діяльності) і надалі вписування його у контекст професійної, особистісної і життєвої позиції особистості (див.рис.1).

Переважаюча орієнтація студента на один з аспектів управлінської діяльності виявляється у змісті всіх складових психологічної готовності до професійно-управлінського самовизначення та визначає особливості становлення його професійно-управлінської спрямованості [14]. Непідготовленість суб'єктних якостей особистості майбутнього фахівця на цьому етапі може негативно впливати на весь подальший розвиток процесів професійно-управлінського самовизначення й становлення особистості керівника.

На другій фазі безпосередньо в організаціях відбувається оформлення, уточнення, управлінських намірів. Здійснення саме свідомого професійно-управлінського вибору на користь управлінського зростання або відмова від такого шляху значною мірою залежить від особливостей організаційної структури й того, наскільки організаційні умови спонукають індивіда до осмислення такої перспективи професійного розвитку.

Узгодженість домагань індивіда на управлінське зростання та очікувань і вимог організації щодо кандидата виявляється у процедурі висування на посаду і символізує завершення допрофесійного стану становлення керівника. Припускаємо, що спочатку професійно-управлінське самовизначення особистості розвивається переважно у межах кар'єрного самовизначення, сутністю якого є особистісно-значуща орієнтація на досягнення певного рівня у системі посадової ієрархії. І лише пізніше за сприятливих психологічних умов управлінська діяльність приймає виступати як система суспільних цінностей, стосовно яких індивід поступово напрацьовує власну особистісну позицію, виходячи із загальних уявлень про обов'язок керівника. У ситуації, коли ще відсутня безпосередня включеність індивіда в управлінську діяльність, професійно-управлінське самовизначення виступає як процес, що є відображенням динаміки мотиваційно-потребнісного ставлення індивіда до себе як до майбутнього суб'єкта управлінської діяльності і до самої цієї діяльності.

Висновки. Професійно-управлінське самовизначення керівника, важливий етап становлення спеціаліста. Професійно-управлінське самовизначення – це континуально-дискретний процес визначення індивідом себе відносно наявних у суспільстві та особисто прийнятних критеріїв управлінського професіоналізму. Упродовж усього професійного життя відбувається поглиблення, уточнення професійно-управлінського самовизначення. Це виражається в тому, що розширюється образ професіонала-управлінця, коригується під час самоаналізу прийняття себе як професіонала, переглядається ставлення до управлінської професії і до себе в ній. Результатом кожного етапу є прийняття особистістю критеріїв управлінського професіоналізму та ідентифікація з ними.

Перспективами подальших досліджень – вивчення психології формування управлінської кар'єри, перш за все, орієнтованої на вивчення динамічних аспектів професіоналізації майбутнього керівника.

Література

1. Дафт Р.Л. Менеджмент: Пер. с англ. – СПб: Питер, 2000.– 832 с.
2. Джузл Л. Индустриально-организационная психология: Учебник для ву-зов. – СПб: Питер, 2001.– С. 624-626.
3. Дубровина И.В. Психологическая служба образования: научные основания, цели и средства // Психологическая наука и образования, 1998, №2. С. 5-7.
4. Карамушка Л.М. Психология управления заведениями средней освіти: Монография. – К.: Ніка-Центр, 2000.– 332 с.

5. Ковальчук О.С. Роль психолого-управлінських технологій для психологічного забезпечення прийняття управлінських рішень // Актуальні проблеми психології. Том 1.: Соціальна психологія. Психологія управління. Організаційна психологія. – К.: Інститут психології ім. Г.С.Костюка АПН України, 2002, частина 6. – С.35-38.

6. Коломийський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. – К.: МАУП, 2000. – 286 с.

7. Основи психолого-управлінського консультування: Навч. посіб. / За наук. ред. Л.М.Карамушки. – К.: МАУП, 2002. – 136 с.

8. Панок В.Г. До побудови теоретичних засад української практичної психології // Проблеми розвиваючого навчання: Матер. I та II Міжнар. конф. / За ред. Академіка С.Д. Максименка. – К., 1997. – С. 344-351.

9. Панок В.Г. Концепція національної соціально-психологічної служби // Педагогіка і психологія: Вісник АПН України. – 1994. – № 2/3 – С. 17-27.

10. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, Х.А. Деркача, Д.Л. Лаптева. – М.: Изд-во Института психотерапии, 2001. – С. 95-146.

11. Рабочая книга школьного психолога / Под ред. И.В.Дубровиной.– М., 1992. – 344 с.

12. Рубцов В.В., Селявина Л.К., Малик С.Б. Система психологической поддержки образования // Психологическая наука и образование. – 1999. – № 7. – С. 5-8.

References

1. Daft R.L. Menedzhment: Per. s anh. – SPB: Pyter, 2000. – 832 s.

2. Dzhuzil L. Yndustrial'no-orhanyzatsyonnaya psykholohyya: Uchebnyk dlya vu-zov. – SPb: Pyter, 2001. – S. 624-626.

3. Dubrovyna Y.V. Psykholohycheskaya sluzhba obrazovanyya: nauchnye osnovanyya, tsely y sredstva // Psykholohycheskaya nauka y obrazovanyya, 1998, #2. S. 5-7.

4. Karamushka L.M. Psykholohiya upravlinnya zakladamy seredn'oyi osvity: Monohrafiya. – K.: Nika-Tsentr, 2000. – 332 s.

5. Koval'chuk O.S. Rol' psykholoho-uprvlins'kykh tekhnolohiy dlya psykholohichnoho zabezpechennya pryynnyattya upravlins'kykh rishen' // Aktual'ni problemy psykholohiyi. Tom 1.: Sotsial'na psykholohiya. Psykholohiya upravlinnya. Orhanizatsiyna psykholohiya. – K.: Instytut psykholohiyi im. H.S.Kostyuka APN Ukrayiny, 2002, chastyna 6. – S.35-38.

6. Kolomyys'ky N.L. Psykholohiya menedzhmentu v osviti (sotsial'no-psykholohichnyy aspekt): Monohrafiya. – K.: MAUP, 2000. – 286 s.

7. Osnovy psykholoho-upravlins'koho konsul'tuvannya: Navch. posib. / Za nauk. red. L.M.Karamushky. – K.: MAUP, 2002. – 136 s.

8. Panok V.H. Do pobudovy teoretichnykh zasad ukrayins'koyi praktychnoyi psykholohiyi // Problemy rozvyvayuchoho navchannya: Mater. I ta II Mizhnar. konf. / Za red. Akademika S.D. Maksymenka. – K., 1997. – S. 344-351.

9. Panok V.H. Kontsepsiya natsional'noyi sotsial'no-psykholohichnoyi sluzhby // Pedahohika i psykholohiya: Visnyk APN Ukrayiny. – 1994. – # 2/3 – S. 17-27.

10. Rabochaya knyha praktycheskoho psykholoha: Posobyе dlya spetsyalystov rabotayushchykh s personalom / Pod red. A. A. Bodaleva, Kh.A. Derkacha, D.L. Lapteva. – M.: Yzd-vo Ynstytuta psykhoterapyu, 2001. – S. 95-146.

11. Rabochaya knyha shkol'noho psykholoha / Pod red.. Y.V.Dubrovynoy.– M., 1992. – 344 s.

12. Rubtsov V.V., Selyavyna L.K., Malyk S.B. Sistema psykholohycheskoy podderzhky obrazovanyya // Psykholohycheskaya nauka y obrazovanye. – 1999. – № 7. – S. 5-8.

Макаренко С.С.
Психологические особенности профессионально-управленческого самоопределения будущего руководителя

В статье рассмотрены вопросы формирования профессионально-управленческого самоопределения руководителя в научной среде.

Осуществлен анализ основных направлений исследования, раскрыта специфика формирования профессионально-управленческого самоопределения становления личности будущего руководителя.

Определены отношение студента к профессии в принятии себя как специалиста-управленца в период обучения в высшем учебном заведении. Определены перспективы дальнейших психологических исследований.

Ключевые слова: *руководитель, профессиональное самоопределение, профессионально-управленческое самоопределение, психологическая готовность.*

Makarenko S.S.
Psychological features of professional self-determination of the future administrative head

The article deals with the formation of professional self-management leader in the scientific community. The analysis of the main areas of research and reveals the specific formation of professional and managerial self-formation of future head position of the student to the profession in making himself as an expert manager while studying at a higher education institution. Particular attention is paid to the psychological conditions and factors of psychological readiness of the future leader. Prospects of further psychological research.

Key words: *manager, professional self-determination, self-management professional determination, psychological readiness*

Макаренко Стефанія Стефанівна – доцент кафедри практичної психології та педагогіки, кандидат психологічних наук, доцент Інституту психології та соціальної роботи Львівського державного університету безпеки життєдіяльності, м. Львів.

УДК 371.132:378.147

Микитюк Г. Ю.

**ОСОБЛИВОСТІ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ СТУДЕНТІВ-ПСИХОЛОГІВ
У ПЕРІОД АДАПТАЦІЇ ДО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ**

Розглядаючи питання ефективної професіоналізації, що являє собою розвиток та саморозвиток особистості в процесі засвоєння та відтворення професійної культури, яка поруч з професійними знаннями, вміннями та навичками, досвідом творчої діяльності включає сукупність норм поведінки, взаємовідносин та певну систему цінностей, пріоритетне значення ми віддаємо професійно-значущим особистісним якостям, а саме креативності. Джерел - 8.

Ключові слова: *адаптація, етичний кодекс, особистість, практикуючий психолог, мотивація, структурні елементи психологічної підтримки.*

Постановка проблеми. Проблема оптимізації професійної підготовки спеціаліста в галузі практичної психології є не тільки актуальною, але й дуже важливою, оскільки вона визначається постійно зростаючою потребою нашого суспільства в висококваліфікованих, конкурентно спроможних кадрах. Тому проблема ефективної цілеспрямованої дотрудової