

9. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект) : [моногр.] / Наум Львович Коломінський. – К. : МАУП, 2000. – 286 с.
10. Маслов В. И. Теория и методика организации непрерывного повышения квалификации руководителей школ : учеб. пособ. / Валентин Иванович Маслов. – К. : МНО УССР, 1990. – 258 с.
11. Мескон М. Основы менеджмента. Персонал / Майкл Мескон, Майкл Альберт, Франклин Хедоури ; [пер. с англ.]. – М. : Дело, 1992. – 702 с.
12. Мороз А. Г. Профессиональная адаптация выпускника педагогического вуза : автореф. дис. на соискание науч. степени д-ра пед. наук : 13.00.01 / Мороз Алексей Григорьевич. – К., 1983. – 50 с.
13. Олійник В. В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : спец. 13.00.01 „Загальна педагогіка та історія педагогіки” / Олійник Віктор Васильович. – К., 2004. – 46 с.
14. Петровский А. В. Индивид и его потребность быть личностью / А. В. Петровский, В. А. Петровский // Вопросы философии. – 1982. – № 3. – С. 44-54.
15. Просецкий П. А. Социальное взаимодействие в системе „преподаватель – студент” в период адаптации первокурсников к условиям высшей школы / П. А. Просецкий // Формирование личности учителя в системе учебно-воспитательного процесса в педагогическом институте. – М.: МГПИ, 1980. – С. 83–84.
16. Семиченко В. А. Психічні стани / Валентина Анатоліївна Семиченко. – К. : „Магістр-S”, 1998. – 208 с. Рос. мовою.
17. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Євген Миколайович Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с. – Бібліогр.: в кінці розд.
18. Философский энциклопедический словарь. – М. : Сов. энциклопедия, 1983. – 840 с.

Аннотація

А.М.Галус

К проблемам педагогического управления адаптацией будущих учителей в условиях реформирования высшей школы

В статье рассмотрены вопросы педагогического управления адаптацией будущих учителей в условиях реформирования высшей школы. Проанализированы закономерности, принципы и условия педагогического управления, которые способствуют успешной адаптации будущих учителей в системе многоуровневого образования.

Ключевые слова: управление, педагогическое управление, адаптация личности, высшая школа.

Summary

O.M.Halus

To Problems of Pedagogical Management of Adaptation of the Future Teachers in the Conditions of High School Reforming

The questions of pedagogical management of adaptation of the future teachers under the conditions of high school reforming are examined in the article. The laws, principles and conditions of pedagogical management which promote successful adaptation of the future teachers in system of stage education are analysed.

Key words: management, pedagogical management, adaptation of the personality, high school.

Дата надходження статті:

„16” квітня 2011 р.

УДК 373.61+378.112+159.95+370.15

В.М.ГЛАДКОВА,

*кандидат педагогічних наук, професор
(м.Одеса)*

Загальнометодологічні підходи акмеологічного дослідження управлінської діяльності менеджера освітнього закладу

У статті розглянуті основні загальнометодологічні підходи акмеологічного дослідження управлінської діяльності менеджера освіти. Підкреслюється значення найбільш сучасного акмесинергетичного підходу.

Ключові слова: менеджер освіти, функціонально-рольовий підхід, особистісно-діяльнісний підхід, суб'єктно-діяльнісний підхід, акмесинергетичний підхід.

Постановка проблеми у загальному вигляді ... Зміст управлінської діяльності як різновиду професійної діяльності менеджера аналізувався та досліджувався представниками різних наукових шкіл та галузей науки (менеджменту, психології, акмеології). Проте такі дослідження мають розрізнений, дискретний характер. Ми в рамках нашого дослідження виділяємо декілька методологічних підходів дослідження феномена „управлінська діяльність” менеджера освіти.

Виклад основного матеріалу... Одним із методологічних підходів дослідження управлінської діяльності менеджера освіти є функціонально-рольовий підхід, в рамках якого науковці розглядають ролі та функції як структурні одиниці управлінської діяльності. Дослідженню цього підходу присвятили свої зусилля А.Файоль, Г.Черч, М.Маккол, Х.Мінцберг, Г.Юкл, Р.Л.Кричевський та ін.

Французький науковець у галузі менеджменту А.Файоль виділяє шість основних груп операцій (функцій) у структурі управлінської діяльності, а саме: технічні, комерційні, фінансові операції з охорони майна та осіб, розрахункові операції, адміністрування. Підкреслюючи значення останньої з перелічених функцій, він зазначав, що до її складу належать: передбачання та прогнозування майбутнього, організацію матеріальної та соціальної структури підприємства, розпорядництво на контроль [23, с.634].

Американський економіст Г.Черч виділяє п'ять груп діяльностей (функцій): проектування, обладнання, розпорядництва, обліку та контролю, оперування. Аналізуючи та підсумовуючи напрацювання багатьох зарубіжних авторів, Р.Л.Кричевський зазначає, що професійна діяльність керівника сповнена багатьма переважно короткочасними діями, частими зовнішніми втручаннями, широкою мережею контактів, переважанням усного мовленнєвого спілкування з оточенням тощо. Структурні одиниці управлінської діяльності зробив спробу виділити Г. Юкл. У своїх наукових розробках він виділяє так звані „вимірювання управлінського поведіння”: увага до дисципліни, сприяння роботі, розв'язання проблем, рольове з'ясування, акцентування уваги підлеглих на ефективності праці, планування, координація, делегування, підготовка резерву кадрів, надихання підлеглих та їх заохочення, сприяння продуктивному спілкуванню, представництво, поширення інформації, управління конфліктами тощо [7, с.26].

Науковці, аналізуючи управлінську діяльність, акцентували увагу не лише на функціях менеджера, але й на управлінських ролях. Тут слід насамперед виділити напрацювання Х. Мінцберга, який 10 найважливіших ролей, які реалізуються керівником в управлінській діяльності, об'єднав у три групи: міжособистісні ролі (головний керівник, лідер, єдина ланка), інформаційні ролі (приймач інформації, поширювач інформації, представник) а також ті, хто пов'язані з ухваленням рішень (підприємець, усувач порушень, розпорядник ресурсів, той, хто веде переговори). Науковець І.Адїзес [7, с.28] називає чотири ролі лідера підприємства: виробник, підприємець, адміністратор, інтегратор.

Аналіз досліджень багатьох науковців, які виконуються в рамках функціонально-рольового підходу, показує відсутність єдності в розумінні сутності одиниць управлінської діяльності. Такими одиницями постають різноманітні за своїм змістом поняття – функції, ролі, вимірювання поведіння. Компонентами управлінської діяльності, які були названі основними підходами до побудови „організаційної моделі управління”, на думку В.В.Добриніна, є: творчий зразок (творчість організаційної моделі), підготовка умов реалізації цієї моделі, реалізація організаційної моделі [7, с.28]. На підставі розробок Є.С.Кузьміна, І.П.Волкова та Ю.М.Смельянова Р.Л.Кричевський виділив дев'ять управлінських функцій: адміністративна, стратегічна, експертно-консультативна, представницька, виховна, психотерапевтична, комунікативно-регулювальна, інноваційна та дисциплінарна.

Слід зазначити, що дослідження управлінської діяльності менеджера переважно стосувались керування підприємствами, державного і недержавного сектору економіки, підприємствами малого бізнесу та ін.

За останні роки у наукових виданнях України та близького зарубіжжя (зокрема, Росії) з'явилися публікації з питань управління загальноосвітньою школою.

Так, Н.В.Кузьміна підкреслює, що специфіку управлінської діяльності в школі складає наступне – об'єкт праці одночасно є також і суб'єктом, а знаряддями праці є знання, уміння та навички [7, с.32; 12]. І.П.Радченко додає ще одну особливість управлінської діяльності – умови, в яких така діяльність виконується, а саме: час виконання такої діяльності не регламентований (на відміну від виробництва), навчання та виховання здійснюється в колективі і для колективу, із колективом учнів працює колектив учителів.

Аналізуючи проблеми у педагогічній діяльності, В.М.Шепель особливу увагу приділяє шкільному управлінню та самоуправлінню. Науковець виділяє структурно-функціональні та функціональні особливості управлінської діяльності у загальноосвітній середній школі.

До структурно-функціональних особливостей належить наступне: кількісний склад керівництва школи значно поступає аналогічній групі на підприємстві (як правило, це директор та його заступники); директор і завучі в школі відповідають за посадовим статусом керівникам вищої ланки на підприємстві, еквіваленти поняттям „керівник середньої ланки” та „керівник нижньої ланки” у загальноосвітній школі практично відсутні; система відносин „керівник – підлеглий” в у школі менш ієрархізована, ніж на підприємстві; у загальноосвітній школі діяльність керівника вищої ланки сповнена дуже великою кількістю контактів із первинним колективом, на відміну від керівництва підприємством, у якого кількість таких контактів зведена до мінімуму; на перший у загальноосвітній школі постають гендерні питання, тому що її управлінсько-викладацький склад – це жінки, тоді як на підприємстві керівні посади займають переважно чоловіки.

Ще одна особливість управлінської діяльності в школі, як зазначає Р.Х.Шакуров, полягає в тому, що директор переважно не має можливості матеріально заохочувати вчителів, а використовує лише засоби опосередкованого керівництва, які базуються на розвиткові самоуправління в колективі.

Проте все вищезазначене стосується лише функціональної площини управлінської діяльності, тобто аналіз здійснюється виходячи з вимог самої діяльності. При цьому не звертається увага на такий важливий складник, як суб'єкт управлінської діяльності. Тому науковці почали використовувати більш конструктивний *особистісно-діяльнісний підхід* при дослідженні управлінської діяльності менеджера взагалі та менеджера освіти, зокрема. Такий підхід є суто психологічним і він використовується переважно у психологічних дослідженнях.

Діяльнісний підхід можуть презентувати напрацювання таких учених, як С.Л.Рубінштейн [22; 25], О.М.Леонтьєв [24], Б.С.Братусь [6], В.С.Мерлін [19] та багато інших.

Однією з найважливіших структурних одиниць управлінської діяльності є її мотив. Розрізняються мотиви, що йдуть від самого змісту праці менеджера, і мотиви, що відбивають потреби менеджера як людини у сфері її життєдіяльності. Ступінь збігу цих мотивів визначає рівень мотивації праці менеджера. Виділяють початковий (зовнішній), основний (внутрішній) та найвищий (внутрішній) рівні мотивації [7, с.42].

Початковий рівень мотивації – потреба в управлінській діяльності спонукується зовнішніми соціальними факторами або прагматичними особистими мотивами (посадові обов'язки, посадова кар'єра та ін.). Основний рівень мотивації – потреба менеджера – віднаходить себе у самій управлінській діяльності та в управлінському впливові і з часом така потреба перетворюється на внутрішній мотив його управлінської діяльності. Найвищий рівень мотивації – відбиває потребу менеджера щодо своєї самореалізації в управлінській діяльності за рахунок використання власного творчого потенціалу. Саме таке використання забезпечує найповніше задоволення потреби у самореалізації.

При найвищому рівні мотивації менеджер досягає найкращих результатів у своїй управлінській діяльності, вона є найбільш ефективною, а сам менеджер прагне найбільш оптимально виконувати свої управлінські функції. При початковому (зовнішньому) рівні мотивації управлінська діяльність, швидше за все, є формальною, малоєфективною. Основний рівень мотивації свідчить про перехідний стан, про прагнення менеджера до розвитку, самореалізації.

Також дуже важливою структурною одиницею управлінської діяльності є ціль, яка постає ідеальним уявленням про майбутній результат такої діяльності і тому визначає засоби, способи та методи дій менеджера. Основна ціль може поділятися на декілька під-цілей. О.М.Леонтьєв зазначає, що основна ціль та під-цілі можуть не збігатися у випадках, коли людина ніби примірюється до основної цілі як головного свого мотиву. У цих випадках одні під-цілі суперечать цьому мотиву, інші напрямують відповідно йому, а деякі відводять убік [24].

Науковці виділяють ще одну структурну одиницю управлінської діяльності – її способи (операції). Операції співвідносяться з умовами [24], в яких реалізуються управлінські функції менеджера. Способи управлінської діяльності визначаються багатьма чинниками, такими як мотиви, цілі, умови (зовнішні та внутрішні).

Загалом, управлінська діяльність до свого складу включає свій об'єкт і предмет, мотив (мотиви) і ціль (основна ціль і під-цілі), умови та засоби її реалізації, оцінювання (як фактор реалізації мотиву на рівні діяльності) та контроль (як фактор реалізації цілі на рівні дії). При цьому не слід забувати ще про один чинник, від якого залежить успішність виконання управлінської діяльності – менеджера як особистості та суб'єкта такої діяльності.

Композиція структурних одиниць управлінської діяльності, як правило, є індивідуальною; вона складає підставу для формування індивідуального стилю управлінської діяльності. І якщо менеджер надто зосереджується на одній якійсь одиниці професійної діяльності, то це може призвести до деформації його особистості, до неадекватності стилю його управлінської діяльності (невідповідність умовам професійного середовища, нерозуміння вимог сьогодення, не зважання на мінливість професійних ситуацій, відсутність професійної мобільності та ін.).

Будь-яка діяльність, аж надто професійна управлінська діяльність менеджера, сповнена особистісним смислом, який, у відповідності з концепцією О.М.Леонтьєва, має подвійне розуміння: як відношення мотиву до цілі і як твiрна індивідуальної свідомості [24]. При розгляді управлінської діяльності менеджера освіти нас більше цікавить саме відношення мотиву до цілі.

Питання особливостей *особистісного смислу* розробляли багато науковців (Б.С.Братусь, О.М.Леонтьєв, Т.Г.Богданова, О.К.Тихомиров та ін.). Так, на думку Б.С.Братуся, при визначенні особистісного смислу необхідно „вивести” дефініцію смислу за межі окремо взятої діяльності як відношення лише мотиву до цілі, і зробити його більш загальною категорією, що включає також інші особистісно-значущі смислові відношення [6; 7, с.50]. Проте така думка не зважає на динамічний бік особистісного смислу.

Визначення особистісного смислу, за О.М.Леонтьєвим, можна записати у вигляді формули [7, с.51]:

Смисл = Мотив : Ціль.

Тут цілком очевидним стає той факт, що при перевищенні сили цілі над мотивом зростає значення особистісного смислу. Але при цьому слід зважати на деякі моменти. Силу цілі можна розуміти і як її значущість, і як привабливість, і як її валентність (а ці поняття не є тотожними, хоча й вони тісно пов'язані між собою). Якщо значущість мотивації переважає над значущістю цілі, то з боку суб'єкта стає можливою не лише зміна кількості формульованих цілей, але також і якісна їх переробка. Стосовно управлінської діяльності менеджера освіти не завжди є доцільним переважання сили мотиву над ціллю, тому що це може призводити до трансформації такої основної цілі, до висування нових цілей тощо. Проте це може бути доцільним при попередньому плануванні менеджером управлінської діяльності, при прагненні спонукати підлеглого трансформувати чи підкріпити свій особистісний смисл.

Отже, основними компонентами управлінської діяльності менеджера освіти постають мотиви, цілі, особистісні смисли та способи їх реалізації. Між цими компонентами існують складні відношення.

Доповнюють загальнометодологічний функціонально-рольовий підхід конкретні підходи – *факторний і поведінковий* [20; 21]. Факторний підхід передбачає аналіз окремих внутрішніх і зовнішніх чинників та урахування їхнього впливу на розвиток особистості менеджера (освіти) як суб'єкта життєдіяльності. Виділяються чинники, що діють на макрорівні (структура і тип організації, ієрархія влади та контролю, характер інформаційного забезпечення та ін.), макрорівні (індивідуальні особливості розвитку особистості менеджера – індивідуально-типологічні властивості, адаптаційна мобільність, стійкість щодо стресу, рівень теоретичної і практичної професійної підготовки та ін.) та мезорівні (де поєднуються у неповторному поєднанні чинники двох попередніх рівнів). Представники поведінкового підходу вважають, що лідер має бути наділений належною формою поведінки і тому ефективність керівництва (лідерства) визначається переважно стилем поведінки менеджера з підлеглими. При цьому ефективність використання того чи іншого стилю залежить від конкретної ситуації.

Підсумовуючи стислий аналіз *особистісно-діяльнісного підходу* до управлінської діяльності, слід зауважити, що при цьому дещо розмивається роль суб'єкта цієї діяльності (менеджера освіти), акмеологічне спрямування такої діяльності.

Використання двох розглянутих підходів при аналізі управлінської діяльності менеджера освіти є досить важливим. Причому, найбільш розробленим є функціонально-рольовий підхід, основні ідеї котрого були запропоновані фундаторами школи наукового менеджменту на початку ХХ сторіччя. В рамках цього підходу думки фахівців із приводу одиниць вимірювання управлінської діяльності, міри їхньої вираженості для успішної праці менеджера загалом збігаються. А от щодо особистісно-діяльнісного підходу такої одностайності досягти ще не поталанило. Більшість науковців підкреслюють не особистісний, а суб'єктний компонент управлінської діяльності, а також прагнення кожного фахівця і, поза сумнівом, менеджера освіти до якомога повнішої реалізації свого потенціалу, досягнення найкращих результатів, найвищих рівнів професіоналізму, свого АКМЕ. Виходячи з цього, науковці пропонують *суб'єктно-акмеологічний підхід* для аналізу управлінської діяльності менеджера.

Роль суб'єкта в реалізації діяльності (професійної, життєдіяльності) досліджували С.Л.Рубінштейн, Б.Г.Ананьєв, К.О.Абульханова-Славська, А.О.Деркач та багато інших.

У нинішньому нестабільному світі роль суб'єкта діяльності виходить на передній план. Як зазначає А.О.Деркач, йдеться „... про транспонування системи координат „суспільство – організація – особистість” у систему „особистість – організація – суспільство”, що власне і припускає суб'єктний підхід до дослідження особистості” [7, с.55]. Якщо аналізувати управлінську діяльність менеджера освіти, такий підхід означає розгляд, насамперед, того, яке місце обіймає ця діяльність у житті менеджера освіти не лише сьогодні (симультанний аналіз), але й у загальній стратегічній перспективі його життя. Саме на рівні управлінської діяльності менеджера освіти можна зафіксувати здатність не лише бути особистістю, але й також виходити за межі ситуації, бути реальним суб'єктом такої діяльності.

Як зазначають представники наукової школи А.О.Деркача, „...за використанням поняття „суб'єктність” приховується насамперед здатність суб'єкта життєдіяльності виходити за рамки норм, визначених локальним співтовариством, рухаючись ніби в зоні їх потенційного змінювання. ...суб'єктний рівень регуляції поведінки людини відмінний від особистісного рівня як за цілісністю й здатністю трансформувати норми в напрямку бажаних змін, так і за масштабністю та кількістю регульованих компонентів життєдіяльності” [7, с.55].

Реалізована суб'єктом управлінська діяльність здійснюється у відповідності до двох принципів – опрідметнювання та розпрідметнювання. Розпрідметнювання – це реалізація заданої ззовні

діяльності, а опредметнювання – це дотримання цілей, які суб'єкт синтезував сам і на реалізацію яких спрямовані всі його зусилля [7]. При цьому найважливішим є виявлення „зони суб'єктності” менеджера та діапазону його суб'єктності. Науковці зазначають, що „зона суб'єктності” – це „...такі структурні одиниці управлінської діяльності, щодо яких керівник почуває себе ... реальним суб'єктом діяльності...” [7, с.56]. У нашому випадку, коли ми розглядаємо управлінську діяльність менеджера освіти, можна побачити, що, незважаючи на доволі вільний добір людей, які можуть якісно виконувати висунуті задачі, можливості матеріального стимулювання підлеглих за якісну та ефективну працю дещо обмежені (на відміну від недержавних підприємств).

Поняття суб'єкта є парадигмальним для акмеології. Тут особистість постає не лише об'єктом, але й суб'єктом діяльності (у нашому дослідженні, управлінської). Особистість менеджера стає суб'єктом управлінської діяльності шляхом як безпосереднього самовдосконалювання, так і опосередкованого власною професійною діяльністю, акмесинергетичними технологіями. Як зазначав С.Л.Рубінштейн, змістовний світ всередині людини є результатом її життєдіяльності. „... не себе слід робити кращим, а зробити щось гарне у житті – такою повинна бути ціль, а самовдосконалення – лише її результат” [22].

Суб'єктний підхід був актуалізований та розроблений С.Л.Рубінштейном у першій половині ХХ сторіччя. На його думку, суб'єкт є центральною постаттю у світі. Спираючись на основні положення цього підходу можна оцінювати менеджера освіти як суб'єкта, здатного до удосконалювання та самовдосконалювання, досягнення найвищого (оптимального) рівня свого розвитку і, зрештою, до продуктивної самореалізації.

Для особистості менеджера досягнення суб'єктності не є самоціллю, а лише передбачає невпинне просування у напрямку самовдосконалювання. Тобто, АКМЕ не означає остаточну, найвищу точку в його особистісному та професійному розвитку, а лише ту вершину, за якою відкриваються нові обрії.

Дещо новим є так званий *психосоціальний підхід* (хоча зарубіжні дослідники вже давно його сформулювали). Детально цей підхід розробляла у своїх дослідженнях акмеолог К.О.Абульханова-Славська. Як зазначає А.О.Деркач, сутність цього підходу полягає „...у русі до досліджуваного об'єкту не від апріорної моделі чи теорії, а від виявлення реальних історичних, соціальних, культурних, особистісних детермінант його реального стану” [7, с.100]. Згідно принципу комплексності, психосоціальний підхід у дослідженні управлінської діяльності менеджера освіти охоплює не лише його якості як індивіда, індивідуальності, особистості й суб'єкта, але й усі його характеристики в органічному поєднанні, у комплексі.

Розробка *комплексного підходу* пов'язана з іменем видатного вченого Б.Г.Ананьєва, а згодом з його ученицею Н.О.Логіновою, яка запропонувала деякі загальні визначення комплексного підходу – „спрямованість на виявлення багатоаспектності, багатофакторності, різномірності онтологічних детермінант та онтологічних складових” [9, с.73]. Використання комплексного підходу в акмесинергетичних дослідженнях щодо професійного самовдосконалення менеджера освіти задає орієнтацію не лише на вивчення цієї категорії фахівців, але й на реальне їх прогресивне удосконалювання.

Комплексний підхід є дещо відмінним від *системного підходу*. Специфіка останнього полягає у пізнанні цілісності, упорядкованості та організованості самої сфери діяльності [27]. Розвиток системного підходу пов'язаний з іменами таких видатних учених, як К.О.Абульханова-Славська, Б.Г.Ананьєв, Л.С.Виготський, О.М.Леонтьєв, Б.Ф.Ломов, С.Л.Рубінштейн та ін. Специфіка системного підходу, який широко використовується в акмеологічних дослідженнях, полягає в тому, що предмет акмеології не має чіткої рівневої будови, а має своєю сутністю онтологічно неоднорідну, проте функціонально об'єднану систему, що просувається до оптимального більш високоорганізованого ідеального стану через моделювання сутності такого стану. Звісно, теоретичними розвідками тут не обмежуються, а йдеться про практичне досягнення зазначеного стану. Системотвірним фактором акмеологічної системи є суб'єкт (в нашому випадку таким суб'єктом постає менеджер освіти). Важливими методологічними принципами, що складають основу для дослідження розвитку особистості менеджера в межах цього підходу, є цілісність, ієрархічність, структурованість, взаємозв'язок суб'єкта (як системи) із середовищем, відсутність відповідності властивостей системи сумі властивостей її окремих елементів тощо [20].

Ми акцентували свою увагу на суб'єктній складовій суб'єктно-акмеологічного підходу. Розглянемо також і другу складову цього комплексу – *акмеологічний підхід*, основними розробниками якого є О.О.Бодальов [2; 3; 4], А.О.Деркач [7; 8; 9; 10], В.Г.Зазикін [11], Н.В.Кузьміна [13; 14; 15; 16], В.М.Максимова [17; 18] та ін.

Акмеологічний підхід синтезує в собі різні дослідницькі стратегії з урахуванням системного (Н.В.Кузьміна) та комплексного (Б.Г.Ананьєв) підходів і спирається на теорію функціональних систем П.К.Анохіна. На обов'язковості використання акмеологічного підходу в дослідженні та оцінюванні професійної діяльності фахівця наголошує науковець Л.Є.Паутова [1].

У рамках акмеологічного підходу особистість керівника розглядається з позицій закономірностей та механізмів його розвитку на етапі зрілості, аж надто при досягненні АКМЕ. Особливо актуальними для акмеології менеджменту є проблеми професіоналізму менеджера та його зрілості, шляхи попередження професійної деформації суб'єктів управління, шляхи досягнення високого рівня професіоналізму та ін. Як зазначає Л.Е.Орбан-Лембрик, суттєвий інтерес для акмеології становлять закономірності розвитку менеджера в системі професійної діяльності (у нашому випадку, менеджера освіти в управлінській діяльності). Науковці – представники акмеологічного підходу – сформулювали специфічні закони, завдяки яким можна проаналізувати та зрозуміти сутність різноманітних психічних процесів у структурі особистості (суб'єкта) управлінської діяльності: закон невизначеності відгуку; закон неадекватності відображення людини людиною; закон неадекватності самооцінки; закон розщеплення змісту управлінської інформації; закон самозбереження, закон компенсації [20].

Для ефективної самоорганізації в межах зазначеного підходу необхідно знати та враховувати закономірності просування до вершин професії (у нашому випадку, менеджера освіти), основи набуття професіоналізму та майстерності а також особливості самопізнання, самовиховання, самокорекції, самоорганізації та самореорганізації, самоудосконалювання діючих фахівців (менеджерів освіти). Акмеологічний підхід постає „сукупністю принципів, прийомів і методів, які дають змогу вирішувати акмеологічні проблеми”. Вважаючи акмеологічний підхід синтезом системного, особистісно-орієнтованого та діяльнісного підходів, В.М.Тарасова формулює вимоги акмеологічного підходу щодо виконаного дослідження, до яких зараховуються: системне бачення об'єктів, які вивчаються; комплексну акмеологічну діагностику; формулювання на міждисциплінарному рівні гіпотези дослідження; прогнозування комплексного різнорівневого результату; урахування особистісної обумовленості процесів; використання методу активного моделювання; визначення в ході дослідження стратегій досягнення якісного результату; обґрунтування в ході дослідження критеріїв і показників оцінювання професіоналізму та шляхів його досягнення; комплексний аналіз результатів дослідження; відпрацювання рекомендацій [1].

Розглядаючи загальнометодологічні підходи до аналізу управлінської діяльності менеджера освітньої сфери, не можна залишити поза увагою синергетичний (акмесинергетичний) підхід, який нині широко застосовується у проведенні акмеологічних досліджень.

Природничу синергетика як галузь наукового знання зародилася у 60-і роки ХХ сторіччя, а от соціальна синергетика почала формуватися лише у 90-х роках минулого сторіччя. На початку ХХІ сторіччя вона набула форми синергетичного історизму [5; 26; 28]. Вихідним положенням синергетики є положення про порядок і хаос. Синергетика є теорією самоорганізації, тому що народження нового порядку з хаосу має спонтанний характер, а не спричинюється якою зовнішньою силою. Особистість менеджера освіти, як і складна соціальна система, є дисипативною структурою, що прагне досягти максимальної досконалості шляхом індивідуальної самоорганізації, тобто самоосвіти, самовиховання, самовираження й самоствердження.

Новизна акмесинергетичного підходу полягає в розумінні евристичної ролі синергетики в розвитку акмеології:

- по-перше, цей підхід дає змогу виявити зв'язок індивідуального акме з акме соціальним, що веде, до перспективних наслідків;

- по-друге, з теорії синергетики відомо, що крім простих атракторів існують ще дивні, з якими пов'язаний перехід від порядку до хаосу (коли нарівні з рухом до акме слід враховувати також протилежний рух убік найбільшого занепаду – кате). Традиційна акмеологія цьому спадаючому руху не надавала того значення, на яке він заслуговує. При дослідженні руху до акме, необхідно враховувати рух кате (униз) (зазвичай у зв'язку зі соціальними й індивідуальними кризами). Виникає не лише проблема досягнення акме, але й виходу з катаболе (подолання катаболе, тобто кризового стану);

- по-третє, вихід з катаболе припускає перехід до нового акме. З'являється проблема множинності акме, що у традиційній акмеології не відігравала тієї фундаментальної ролі, котру вона відіграє в соціальній синергетиці (монізм і плюралізм акме);

- по-четверте, чергування акме й катаболе, що припускає процес самоорганізації (балансування соціальної системи між простими й дивними атракторами), порушує питання про розрізнення локальних (відносних) акме й глобального (абсолютного) акме. Таке розрізнення не виникало у звичайній акмеології;

- по-п'яте, якщо відносні акме завершуються завжди деяким катаболе, те абсолютне акме не знає катаболе;

- по-шосте, синергетичний підхід до акмеології не просто призводить до такого нового поняття як глобальне (абсолютне) акме, але й обґрунтовує неминучість руху до нього внаслідок існування в послідовності простих і дивних локальних атракторів глобального, або суператрактора;

- по-сьоме, недоліком традиційної акмеології було те, що вона не вказувала загальний критерій досконалості.

У рамках звичайної акмеології залишається незрозумілим, чим відрізняється більша досконалість від меншої. Синергетичний підхід до акмеології, завдяки теорії самоорганізації, дає можливість сформулювати такий критерій. Він пов'язаний із синергетичною теорією прогресу.

Сутність прогресу полягає не в односторонньому рості ступеню волі (Гегель, Спенсер та ін.), а в рості ступеня синтезу порядку і волі (або порядку і безладдя, тобто хаосу), пов'язаного з прагненням системи до максимальної стійкості (стабільності).

У природі та суспільстві спостерігається прагнення досконалості (гармонійних структур), оскільки саме гармонійні структури є за відповідних умов зовнішнього середовища найбільш стійкими (стосовно несприятливих зовнішніх впливів).

Досконалість гармонійних структур (стійкість структури) – це відповідність найбільш стійких умов зовнішнього середовища зовнішнім впливам.

Висновки та перспективи подальших досліджень в даному напрямі... Підсумовуючи результати аналізу різних методологічних підходів щодо особливостей управлінської діяльності менеджера освіти, можна дійти думки, що акмесинергетичний підхід, вбираючи все найбільш раціональне з інших підходів на основі принципу кумулятивності, є найбільш придатним в нашому дослідженні і складає його методологічні підстави. Перспективами подальших досліджень є виявлення методологічних принципів акмеологічного дослідження управлінської діяльності менеджера освітнього закладу.

Список використаних джерел та літератури:

1. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста : [моногр.] / Н. В. Кузьмина, С. Д. Пожарский, Л. Е. Паутова. – Санкт-Петербург–Коломна–Рязань, 2008. – 376 с.
2. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / Алексей Александрович Бодалев. – М. : Изд-во МГУ, 1982. – 200 с.
3. Бодалев А. А. Личность и общение: избр. психол. труды / Алексей Александрович Бодалев. – [2-е изд., перераб.]. – М. : Междунар. пед. академия, 1995. – 326 с.
4. Бодалев А. А. О предмете акмеологии / А. А. Бодалев // Психол. журнал. – 1993. – Т. 14, № 5. – С. 73–79.
5. Бранский В. П. Глобализация и синергетический историзм / Владимир Петрович Бранский, Святослав Дмитриевич Пожарский. – СПб. : Политехника, 2004. – 400 с.
6. Братусь Б. С. Закономерности развития деятельности личности и проблемы психолого-педагогического воздействия на личность / Б. С. Братусь, О. В. Мишкин // Психология. – 1982. – № 1. – С. 12–14.
7. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2 / А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2000. – 536 с.
8. Деркач А. А. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований : [моногр.] / А. А. Деркач – М., 1999. – 392 с.
9. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М., Воронеж, 2004. – 752 с.
10. Деркач А. А. Методология и стратегия акмеологического исследования / А. А. Деркач, Г. С. Михайлов. – М. : МПА, 1998. – 148 с.
11. Зазыкин В. Г. Менеджер: психологические секреты профессии / В. Г. Зазыкин, А. П. Чернышев. – М., 1992. – 165 с.
12. Кудряшова Л. Д. Системно-психологическая оценка кадров руководителей и управленческих систем / Л. Д. Кудряшова – Кишинев : Штиинца, 1983. – 158 с.
13. Кузьмина Н. В. (Головко-Гаршина). Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина. – СПб. : Политехника, 2002. – 189 с.
14. Кузьмина Н. В. Профессионализм деятельности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1989. – 167 с.
15. Кузьмина Н. В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения профтехучилища / Н. В. Кузьмина. – М. : Высш. шк., 1990. – 119 с.
16. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Нина Васильевна Кузьмина. – М. : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. – 144 с.
17. Максимова В. И. Повышать квалификацию руководящих кадров / В. И. Максимова // Сов. педагогика. – 1988. – № 4. – С. 70–73.
18. Максимова В. Н. Введение в акмеологию школьного образования / В. Н. Максимова. – СПб. : ЛОИРО, 2002. – 156 с.
19. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности / Вольф Соломонович Мерлин ; предисл. Е. А. Климова. – М. : Педагогика, 1986. – 253 с.
20. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления : посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. – К. : Академвидав, 2003. – 568 с.
21. Орбан-Лембрик Л. Е. Психология професійної управлінської діяльності / Л. Е. Орбан-Лембрик // Освіта і управління. – 2005. – Т. 8. – № 3–4. – С. 58–66.
22. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 720 с.
23. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Республика, 1992. – 349 с.

24. Леонтьев А. Н. Избр. психол. произведения : в 2 т. / А. Н. Леонтьев – М. : Педагогика, 1983. – Т. 1. – 392 с.; Т. 2. – 320 с.
25. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание / С. Л. Рубинштейн. – М. : Наука, 1957. – 328 с.
26. Буданов В. Г. Методология синергетики в постнеклассической науке и в образовании / В. Г. Буданов. – М. : Издательство ЛКИ, 2007. – 232 с.
27. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1999. – 350 с.
28. Ильин В. В. Философия и акмеология / В. В. Ильин, С. Д. Пожарский. – СПб. : Политехника, 2003. – 395 с.

Аннотация
В.Н.Гладкова

Общеметодологические подходы акмеологического исследования управленческой деятельности менеджера образовательного заведения

В статье рассмотрены основные общеметодологические подходы акмеологического исследования управленческой деятельности менеджера образования. Подчеркивается значение наиболее современного акмесинергетического подхода.

Ключевые слова: менеджер образования, функционально-ролевой подход, личностно-деятельностный подход, субъектно-деятельностный подход, акмесинергетический подход.

Summary
V.N.Gladkova

General Methodological Research Acmeologic Management Manager of the Educational Institution

The article describes the main general methodological approaches acmeologic research manager of educational manager. The importance of the most modern akmesinergetic's approach is emphasizes.

Keywords: educational manager, functional-role approach, learner-active approach, subject-activity approach, akmesinergeticheskyy approach.

Дата надходження статті:

„6” квітня 2011 р.

УДК [376:378.046.4] (477)

В.А.ГЛАДУШ,
кандидат історичних наук, доцент
(м.Київ)

Роль громадсько-педагогічних організацій у становленні післядипломної освіти учителів спеціальної школи на початку ХХ ст.

Розглянуто роль громадсько-педагогічних організацій початку ХХ ст. у вирішенні проблеми вдосконалення професійної освіти вчителів масової і спеціальної школи. Доведено, що на становлення теорії і практики післядипломної освіти вчителів впливали громадські освітні спілки, вчительські з'їзди, періодичні видання.

Ключові слова: громадсько-педагогічні організації, учительські з'їзди, педагогічні журнали, учитель, післядипломна освіта.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Післядипломна педагогічна освіта є обов'язковою і невід'ємною складовою частиною професійної діяльності дефектологічних кадрів. Вона сприяє вирішенню суперечностей, які існують між рівнем професійної підготовки і рівнем готовності дефектологічних кадрів виконувати свої професійні функції; між процесом динамічного оновлення знань, масштабністю практичних завдань, які вирішують працівники спеціальної школи і недостатнім рівнем їхньої професійної компетентності, культури, гуманітарної підготовки; вимагають постійного приведення професійної кваліфікації дефектологів у відповідність із досягнутим рівнем розвитку науки, культури, економіки, соціальної сфери і виробництва. Дослідження історичних передумов становлення цієї важливої складової освітньої системи, чинників, що впливали на її розвиток, набутий теоретичний та практичний досвід дасть можливість виявити шляхи вдосконалення цієї галузі педагогіки.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Процеси становлення й розвитку післядипломної освіти педагогічних кадрів розглядали багато вчених, серед яких Т.І.Вакулєнко, В.А.Гаманюк, О.Л.Капченко, С.В.Крисюк, С.І.Синенко, Л.Є.Сігаєва, О.Б.Проценко та ін. Віддаючи належне працям зазначених дослідників, ставимо за мету розглянути питання післядипломного навчання в окремій галузі педагогічної діяльності – дефектології, що залишилося до цих пір поза увагою вчених. Історико-педагогічними дослідженнями не достатньо розкритий період кінця ХІХ – початку ХХ ст., коли заклади для дітей з вадами психофізичного розвитку функціонували виключно на благочинно-філантропічних засадах. Учителі, лікарі, обслуговуючий персонал, які працювали в цих закладах, підвищували свою професійну кваліфікацію, проходили перепідготовку в більшості випадків самотужки, виходячи з власної потреби, завдяки