

essence of foreign language professional and communicative skills is revealed. The principles and methods of teaching foreign languages are investigated.

Key words: globalization, professional training, competence, methods of teaching foreign languages, foreign language professional and communicative skills.

Стаття надійшла до редакції 02.02.2018 р.

Прийнято до друку 01.03.2018 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Караман О. Л.

УДК 005.3-057.34

І. М. Калініна

АКМЕОЛОГІЧНИЙ ПІДХІД В ДОСЛІДЖЕННІ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ АДАПТАЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вихідні акмеологічні наукові позиції дослідження особистісно-професійного становлення державних службовців виступають провідною методологічною основою процесу їх адаптації до державної служби за допомогою педагогічної підтримки.

Мета статті складається в тому, щоб розкрити сутнісні характеристики і структуру особистісно-професійного ставлення державних службовців з позиції акмеології як міждисциплінарної наукової галузі, що вивчає процеси досягнення вершини майстерності в професійній діяльності, максимальній творчій самореалізації фахівця.

В працях А. Бодельова, Е. Клімова, Н. Кузміної закладено фундамент акмеологічних знань. Основні напрямки, тенденції розвитку акмеології, статус і етапи розвитку досліджені в працях С. Анісімова, В. Асеева, А. Гусевої, А. Деркача, В. Зазикіна, А. Маркової, А. Реана.

З акмеологічних позицій Н. Кузьміна визначає результатом професійного становлення професіоналізм як сукупність стійких властивостей особистості, діяльності, індивідуальності фахівця, які відповідають вимогам професії [8, с. 36]. Концептуально з акмеологічних позицій особистісно професійне становлення державних службовців представляється як процес і результат системних перетворень особистості, що розвивається, і включає взаємопов'язані прогресивні зміни наступних основних підсистем:

- професіоналізму діяльності (розвиток професійної компетентності, професійних навичок і вмінь, акмеологічних інваріантів професіоналізму);
- професіоналізму особистості (розвиток здібностей, професійно важливих і особистісно-ділових якостей, акмеологічних інваріантів

професіоналізму, рефлексивної організації і рефлексивної культури, творчого і інноваційного потенціалу, мотивації досягнень);

- нормативності діяльності і поведінки (формування професійної і моральної системи регуляції поведінки, діяльності і відносин);
- продуктивною Я-концепції [7, с. 277–278].

Підсистема професіоналізму діяльності включає в себе, по-перше, професійну компетентність як головний когнітивний компонент підсистеми, яка постійно розширює систему знань, і дозволяє здійснювати управлінську діяльність з високою продуктивністю. По-друге, це професійні вміння і навички, які виступають головним регулятивним компонентом підсистеми професіоналізму діяльності, що матеріалізує професійні знання, які закладені у професійній компетентності. Дослідники відносять до них вміння використовувати знання в практичних цілях з високою ефективністю. Сюди ж відносяться також освоєння нових алгоритмів і способів вирішення професійних завдань. Всі вміння і навички з ростом професійної майстерності трансформуються у досвід управлінської роботи як систему узагальнюючих знань і умінь. По-третє, в якості загальних акмеологічних інваріантів професіоналізму в підсистемі професіоналізму діяльності виступають «ефективні вміння здійснювати надійний і точний прогноз як основу планування і реалізації будь якої діяльності, приймати відповідальні і ефективні рішення, в тому числі в екстремальних і нестандартних ситуаціях, здійснювати самоконтроль і саморегуляцію на високому рівні. Особливим акмеологічним інваріантом професіоналізму є вміння, що відображають специфіку управлінської діяльності» [7, с. 260].

Підсистема професійної діяльності виступає динамічним творчим утворенням, оскільки постійно збагачується та поповнюється новими знаннями і вміннями, практичним досвідом роботи. Розвиток цієї підсистеми здійснюється як в самому процесі управлінської діяльності, так і з використанням розробленої системи педагогічних заходів як умов для розвитку професіоналізму. Ці умови, які створюються керівництвом, досвідченими співробітниками, кадровими службами можуть бути оптимальними, якщо будуть організовані у формі відповідної педагогічної підтримки.

Наступна підсистема особистості, що визначає процес її професійного становлення виступає підсистема професіоналізму особистості. Вона тісно пов'язана з підсистемою професіоналізму діяльності, оскільки містить сукупність вимог до рівня розвитку різних характеристик державних службовців, які безпосередньо впливають на якість і продуктивність управлінської діяльності. До таких характеристик акмеологія відносить професійно важливі і особистісно-ділові якості, здібності, акмеологічні інваріанти професіоналізму, рефлексивну культуру, мотивацію досягнень, творчий і інноваційний потенціал.

До професійно важливих якостей державних службовців будемо відносити ті із них, які впливають на результативність управлінської

діяльності. В загальному вигляді до них відносять як інтегральні психічні властивості особистості (пам'ять, уява, увага), так і узагальнені психологічні характеристики, що впливають на професійні взаємовідношення (терпимість, чарівливість, стійкість). Стосовно державних службовців обов'язково необхідно відзначити велике значення особистісно-ділових якостей, які безпосередньо коректуються з успішністю в управлінській діяльності. Це, в першу чергу, вольові якості, відповідальність, організованість, ініціативність, уважність. Потенційною основою для формування професійно важливих якостей виступають здібності особистості. Так, для успішності оволодіння управлінською діяльністю для державних службовців важливі інтелектуальні, аналітичні, комунікативні здібності.

Особливе значення в особистісно професійному становленні державних службовців, які починають свою кар'єру має рефлексивна організація діяльності і рефлексивна культура особистості. Цей феномен визначається як система способів організації рефлексії, яка побудована на основі ціннісних і інтелектуальних критеріїв. В загальному вигляді вона включає перспективний, когнітивний, афективний, оціночний і результативний компоненти [2].

На думку А. Деркача «розвиток рефлексивної культури приводить до активізації рефлексивно-інноваційного потенціалу, тобто переосмислення професійного досвіду і високого рівня готовності до професійної творчості, розширення актуального і професійного полів рефлексії в професійній діяльності, що позитивно впливає на креативність діяльності, збільшує кількість творчих рішень і як результат підвищує продуктивність діяльності» [7, с. 264].

Звідси випливає, що творчий потенціал і креативність особистості є повноправними складовими підсистеми професіоналізму особистості. Зміст креативності як властивості особистості в формуванні у держслужбовця творчої уяви та творчого мислення, на основі яких вона буде здатна до певних нововведень та прийняття нових нестандартних рішень; у розвитку цікавості та дослідницької поведінки, в основі яких лежатиме бажання зробити щось нове, нестандартне, урізноманітнити свою діяльність; у розвитку креативного потенціалу та здібностей, що допомагатиме особистості застосовувати своє творче мислення та творчу уяву для відмови від шаблонності та стереотипності в продукуванні нових ідей; у формуванні креативних навичок та умінь, що дає змогу продуктивно діяти в ситуації невизначеності та творчого вибору [10, с. 154].

Результати особистісно-професійного становлення особистості молодого державного службовця багато в чому визначається тим, наскільки у нього сформовані якості творчої особистості:

- упевненість у собі та своїх силах, що дає змогу адекватно вибирати цілі і задачі, які особистість повинна вирішувати на високому професійному рівні;

- індивідуальність та гнучкість мислення, що формує здатність самостійно вирішувати проблеми, бути оригінальним та не упередженим;
- незалежність та самостійність суджень, що дає змогу особистості самостійно висвітлювати свої думки;
- критичність та високий ступень рефлексії, що допомагає зосередити увагу на адекватності власних учинків та осмисленні власної діяльності;
- сприйнятливність та відкритість новому, що зумовлює поєднання сталих знань із новими й нестандартними;
- автентичність особистості, що спонукає не приховувати свої спрямування, думки, переконання, власний стиль мислення;
- прагнення до самореалізації, що виявляється у власних творчих здібностях, у підвищенні своєї професійної реалізації;
- захоплення власною справою та покликанням [9, с.24].

Із відзначеного вище випливає, що розвиток творчого потенціалу особистості включає в себе і такий напрямок як розвиток інноваційного потенціалу. Ця якість особистості відображає спеціальну професійну спрямованість. Більш того, ми маємо всі підстави вважати, що інноваційна спрямованість творчості, яка проявляється в нестандартному вирішенні управлінських завдань, в освоєнні нових алгоритмів і ефективних способів виконання професійної діяльності максимально сприяє розвитку професіоналізму. Дослідники відзначають, що відсутність інноваційної спрямованості може привести до того, що сам суб'єкт праці зупиниться у своєму розвитку. Аналіз діяльності і особистісних якостей осіб, які досягли видатних професійних результатів, як раз констатує у них сильну інноваційну спрямованість [6].

Особистісно професійне становлення починаючого державного службовця повинне спиратися і адекватно співвідноситися з мотивами професійної діяльності, тобто зі властивими людині потребами розвивати всі свої здібності. Ми виходимо із того, що «мотиваційна система людини має більш складну будову, ніж простий ряд заданих мотиваційних констант. Вона представлена широкою сферою, що охоплює в собі й автоматично здійснювані установки, й поточні актуальні прагнення, й ділянку ідеального, яка в певний момент не є актуально діючою, але виконує важливу для людини функцію, даючи їй ту смислову перспективу подальшого розвитку спонукає, без якої турботи повсякденності втрачають своє значення» [3, с. 122]. Звідси випливає, що в процесі педагогічної підтримки особистісно-професійного становлення слід виходити із того, що «справжній і послідовно здійснюваний процес саморозвитку, як правило, має місце лише у тих людей, які налаштовані саме на досягнення великомасштабних цілей у житті. Це спонукає їх направлено працювати над розвитком у себе ... індивідуальних, особистісних суб'єктивно-діяльнісних характеристик, розвитком відносин і здібностей, які всі

разом виявляються однією з обов'язкових передумов здійснення намічених життєвих цілей» [6, с. 39].

Таким чином, саме мотиваційна сфера в широкому сенсі становить стрижень особистості, до якої «стягуються» такі її властивості, як спрямованість, ціннісні орієнтації, установки, соціальні очікування, домагання, емоції, вольові якості та інші соціально-психологічні характеристики.

Продовжуючи аналіз розвитку професіоналізму державних службовців з акмеологічної позиції, ми звертаємося до формування позитивного відношення до моральних і етичних норм поведінки і відносин. Дані норми виступають як нормативний і моральний регулятор управлінської діяльності. Дослідники визначають, що професійно-групові норми суб'єктів державної служби «є сукупність правил і вимог, що виробляються реально функціонуючої професійною спільністю, нормативно не визначених, але відіграючих роль найважливішого засобу регуляції поведінки членів даної професійної групи, їх взаємовідносин, взаємодії і спілкування» [7, с. 271].

В Україні ці правила задані нормативною Постановою Кабінету Міністрів України від 11 лютого 2016 р. № 65 «Про затвердження Правил етичної поведінки державних службовців». Цей документ регулює моральні засади діяльності державних службовців та полягає у дотриманні принципів етики державної служби. Виділяється сім таких принципів, що ґрунтуються на положеннях Конституції України, Законодавства Про державну службу та запобігання корупції, а саме служіння державі і суспільству, гідної поведінки, доброчесності, лояльності, політичної нейтральності, прозорості і підзвітності, сумлінності.

Ми вважаємо, що підвищувати моральну нормативність діяльності молодих співробітників засобами педагогічної підтримки можливо за рахунок використання різних прийомів психологічної корекції. Розробка форм, методів і прийомів педагогічної підтримки, на наш погляд, повинна спиратися на структуру системи моральної регуляції діяльності і поведінки, яка включає в себе наступні базові компоненти:

- мотиваційний (позитивне відношення до управлінської діяльності, прагнення до самореалізації і досягненням, моральні і професійні установки і інтереси);
- когнітивний (знання про професійну етику, уявлення про моральність і моральні норми);
- гностичний (володіння засобами і прийомами, які необхідні для розуміння смислу моральних норм і приписів);
- регулятивний (позитивне відношення до осіб, з якими здійснюються професійні взаємодії, обов'язковість і відповідальність перед ними);
- емоційно-вольовий (здібність до морального переживання, здатність відчувати задоволеність від роботи, ініціативність);

- оціночний (моральна самооцінка своєї підготовки, результатів діяльності і відносин) [4; 5].

Завершуючи теоретичний аналіз акмеологічних складових особистісно-професійного становлення особистості державного службовця, звертаємося до підсистеми формування продуктивної Я-концепції.

У довідковій науково-педагогічній літературі Я-концепція розглядається «як відносно стала, більшою чи меншою мірою усвідомлювана, пережита як неповторна система уявлень індивіда про самого себе, на основі якої він будує свою взаємодію з іншими людьми і ставиться до себе.

Я-концепція – цілісний, хоча і не позбавлений внутрішніх протиріч, образ власного Я, що виступає як установка по відношенню до самого себе і включає компоненти: когнітивний – образ своїх якостей, здібностей, зовнішності, соціальної значущості та ін.; емоціональний – самоповага, самолюбство, самоприниження та ін.; оціночно-вольовий – прагнення збільшити самооцінку, завоювати повагу та ін.» [11, с. 911].

Становлення особистості державного службовця як професіонала передбачає гармонічність Я – ідеального, Я – нинішнього і Я – майбутнього. Адекватність Я – нинішнього зумовлюється розвинутою системою самооцінки, самоконтролю, рефлексії. Я – ідеальне і Я – майбутнє є стимулом для особистісного розвитку в випадку їх реалістичності адекватної оцінки своїх можливостей.

Формування продуктивної Я-концепції за допомогою педагогічної підтримки можливо при відповідній її спрямованості на надання допомоги молодим співробітникам в розвитку у них спеціальних вмінь. Це:

- гностичне вміння аналізувати ситуацію, характеристики суб'єктів і об'єктів діяльності і взаємодій;
- проєктивне вміння адекватно представляти існуючі причинно-наслідкові і функціональні зв'язки;
- конструктивне вміння будувати і коригувати систему поведінкових, діяльнісних і відносинських стратегій;
- комунікативне вміння встановлювати, реалізовувати, корегувати взаємовідношення, адекватно регулювати відносини в середині групи, встановлювати емоційно позитивні контакти, управляти і впливати на поведінку і відносини;
- рефлексивне вміння реагувати адекватно ситуації і суб'єктам взаємодії;
- соціально-перцептивне вміння вибирати відповідну рольову позицію, здійснювати співпрацю, діяти з урахуванням індивідуальних особливостей суб'єктів взаємодії [1].

Таким чином, на основі акмеологічного підходу, який розглядає особистісно-професійне становлення державних службовців як процес і результат системних перетворень розвиваючої особистості в чотирьох основних підсистемах (професіоналізму діяльності, професіоналізму

особистості, нормативності діяльності, продуктивної Я-концепції), ми і передбачаємо розробку системи педагогічної підтримки становлення і розвитку професіоналів – держслужбовців.

Список використаної літератури

1. Агапов В. С. Становление Я-концепции личности: теория и практика : монография / В. С. Агапов. – М. : Ин-т молодежи, 1999. – 163 с. **2. Анисимов О. С.** Основы общей и управленческой акмеологии: учебное пособие / О. С. Анисимов, А. А. Деркач. – М. : Новгород, 1995. – 268 с. **3. Асеев В. Г.** Проблема мотивации и личность / В. Г. Асеев // Теоретические проблемы психологии личности. – М. : Наука, 1974. – С. 122. **4. Богданов Е. Н.** Введение в акмеологию / Е. Н. Богданов, В. Г. Зазыкин. – Калуга : КГПУ, 2000. – 97 с. **5. Богданов Е. Н.** Формирование профессионально-нравственной культуры будущего учителя / Е. Н. Богданов. – М., 1994. – 218 с. **6. Бодалев А. А.** Как становятся великими или выдающимися. / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. – М. : Квант, 1997. – 102 с. **7. Деркач А. А.** Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : МПСИ; Воронеж : МОДЭК, 2004. – 752 с. **8. Кузьмина Н. В.** Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина. – СПб. : Политехника, 2002. – 189 с. **9. Кулюткин Ю. Н.** Психология обучения взрослых / Ю. Н. Кулюткин. – М. : Просвещение, 1985. – С. 24. **10. Петришин Л. Й.** Формування креативності майбутніх соціальних педагогів: теоретико-методичний аспект: монографія / Л. Й. Петришин. – Тернопіль : Астон. – 2014. – 400 с. **11. Современный словарь по педагогике /** сост. Е. С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2001. – 928 с.

Калініна І. М. Акмеологічний підхід в дослідженні педагогічної підтримки адаптації державних службовців до управлінської діяльності

В статті розкрито акмеологічний підхід як наукова основа вивчення особистісно-професійного становлення державних службовців. Характеризуються основні підсистеми перетворень особистості, яка розвивається і включає в себе професіоналізм діяльності, професіоналізм особистості, нормативність діяльності і поведінки, продуктивну Я-концепцію. На цій основі пропонується розробка системи педагогічної підтримки адаптації державних службовців до управлінської діяльності.

Ключові слова: акмеологія, управлінська діяльність, державна служба, професіоналізм, адаптація до професійної діяльності.

Калинина И. М. Акмеологический подход в исследовании педагогической поддержки адаптации государственных служащих к управленческой деятельности

В статье раскрыты акмеологический подход как научная основа изучения личностно-профессионального становления государственных служащих. Характеризуются основные подсистемы преобразований

личности, которая развивается и включает в себя профессионализм деятельности, профессионализм личности, нормативность деятельности и поведения, продуктивной Я-концепции. На этой основе предлагается разработка системы педагогической поддержки адаптации государственных служащих к управленческой деятельности.

Ключевые слова: акмеология, управленческая деятельность, государственная служба, профессионализм, адаптация к профессиональной деятельности.

Kalinina I. The Acmeological Approach to the Study of Pedagogical Support for the Civil Servants Adaptation to Management Activities

The article explores the acmeological approach as a scientific basis for studying the personal and professional development of civil servants. The main subsystems of personality transformation, which develops and includes the professionalism of activities, professionalism of the individual, the normative activity and behavior, the productive self-concept, are characterized in this paper. On this basis, it is proposed to develop a system of pedagogical support for the civil servants adaptation to management activities.

Key words: acmeology, management activity, civil service, professionalism, adaptation to professional activity.

Стаття надійшла до редакції 05.02.2018 р.

Прийнято до друку 01.03.2018 р.

Рецензент – д.п.н., проф. Харченко С. Я.

УДК 37.014.5:351.862.22

А. М. Колосов, А. В. Касянова

**ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ АДАПТАЦІЙНИХ МЕХАНІЗМІВ
ВІДНОВЛЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТИМЧАСОВО
ПЕРЕМІЩЕНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Від початку збройного конфлікту в Донбасі значна частина підприємств і організацій Донецької і Луганської областей протягом лише декількох місяців чи навіть тижнів перевели реєстрацію своєї юридичної адреси й відновили діяльність на підконтрольних Україні територіях. Їхній досвід створив унікальний прецедент прояву неймовірних адаптаційних можливостей підприємств і організацій. Аналіз діяльності, зокрема, тимчасово переміщених начальних закладів (ТПНЗ) протягом більше трьох років показує, що в дійсності процес їхнього відновлення й розвитку є результатом подолання численних труднощів на основі поєднання зусиль самих організацій, їхніх засновників, держави у створення єдиного адаптаційного механізму, якій поєднує організаційні, фінансові, соціальні,