

МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

У статті розглянуті методичні аспекти професійного самовдосконалення керівника освітнього закладу. Проаналізовано рівні цього процесу та його стадії.

Ключові слова: керівник освітнього закладу, професійне самовдосконалення, рівні професійного самовдосконалення, акмесинергетичні технології.

Аналіз наукових розробок у галузях менеджменту, психології та педагогіки свідчить про те, що проблемам саморозвитку, самопроєктування, самовиховання, самокоректування та самореалізації менеджерів приділяється недостатньо уваги. А в системі освіти ці прогалини ще більші. Тому що досі вважається, що керівником освітньої установи (аж надто – керівником вищого навчального закладу) можна стати без додаткових внутрішніх зусиль і прагнень лише на підставі життєвого досвіду через висування та затвердження на керівній посаді.

Усе це й зумовлює необхідність додаткових досліджень науковців стосовно питань самовдосконалення менеджерів у сфері освіти, взагалі, та акмеф'ючерингу як ефективного методу розробки авторської програми особистісно-професійного самовдосконалення, зокрема.

Професіоналізм особистості керівника освітнього закладу передбачає: націленість на особистісно-професійний розвиток та планування професійної кар'єри, наявність високих професійних стандартів, нормативно-моральну систему регуляції поведінки та відносин.

На вивчення проблем управління освітою спрямовуються зусилля багатьох відомих науковців: Є. Березняка, В.Бондаря, Л.Ващенко, О.Галуса, М. Гриньової, Л. Даниленко, Г. Дмитренка, О.Ельбрехт, Г. Єльнікової, Л.Калініної, Н.Коломінського, Ю. Конаржевського, В. Кременя, Н.Кузьміної, В.Лугового, Т.Лукіної, О. Мармази, В.Маслова, С.Ніколаєнка, В. Олійника, В. Пікельної, Г.Полякової, С.Сисоєвої, В. Сухомлинського, Є. Хрикова та інших. Переважно їхні праці стосуються системи управління загальною середньою освітою.

Проте, варто зауважити, що дослідження якостей, необхідних менеджерів, у тому числі менеджерів освіти, якщо і мали місце, то вирізнялися переважно ситуативним характером і стосувалися керівників загальноосвітніх закладів.

Тому актуальним є аналіз і систематизація основних напрямків професійного самовдосконалення керівника освітньої установи, зокрема вищого навчального закладу.

Мета дослідження полягає у виявленні методичних аспектів професійного самовдосконалення керівника освітнього закладу.

Професіоналізм керівника освітнього закладу полягає у високому рівневі розвитку професійної компетентності, індивідуальних якостей та властивостей особистості (акмеологічних інваріантів), які дають змогу здійснювати продуктивне управління освітнім закладом в умовах сучасного інформаційного суспільства, що характеризується динамічністю, високим рівнем інтеграції, синергійністю, непередбачуваним характером змін, збільшенням ризику й екстремальності у професійній діяльності тощо [1; 3].

Результат професіоналізму керівника освітнього закладу може бути прагматичним і психологічним:

- прагматичний результат – це навчальний заклад (установа), що динамічно розвивається; мобільний персонал, який також схильний до розвитку та саморозвитку; здатні до самореалізації й побудови життєвої та професійної кар'єри в результаті здобутої освіти випускники;

- психологічний результат – це новоутворення в особистості самого менеджера освіти (знання, уміння, навички, досвід, розвинені наявні та сформовані нові акмеологічні інваріанти).

Основними напрямками у структурі професіоналізму діяльності керівника освітньої установи є:

- управління ресурсами та інформацією управління інновацій;
- управління персоналом (створення позитивного соціально-психологічного мікроклімату, що сприяє акмеологічному зростанню персоналу та організації в цілому; розвиток акмеологічно орієнтованої організаційної культури, акмеологічного середовища та комунікацій в організації (установі);

- самовдосконалювання керівника освітнього закладу (самовизначення, самопрогнозування та самопроєктування, самоосвіта та самовиховання, самопідготовка та самореалізація).

Професіоналізм особистості керівника освітньої установи містить: націленість на особистісно-професійний розвиток, планування професійної кар'єри; наявність високих професійних стандартів; нормативно-моральну систему регуляції поведінки та стосунків і ін.

Можна визначити шляхи акмеологічного професійного удосконалювання керівника освітньої установи:

- формування продуктивної Я-концепції менеджера-професіонала;
- виявлення акмеологічного потенціалу менеджера, розвиток резервів його функціональних можливостей при виконанні управлінської діяльності;
- розвиток творчого потенціалу керівника освітньої установи;
- розвиток мотивації професійних досягнень в управлінській діяльності;
- формування професійної готовності менеджера до високоефективної управлінської діяльності, в тому числі в екстремальних умовах;
- розвиток акмеологічної компетентності керівника освітньої установи.

Управлінська діяльність за своєю сутністю є однією з найбільш складних складових для керівника освітньої установи,

тому що вона вимагає наявності внутрішнього (акмеологічного) потенціалу, різноманітних складних здібностей, високого рівня розвитку компетенцій, акмеологічної готовності і т.д. Сам керівник, як суб'єкт управлінської діяльності, є дуже складним і суперечливим. У своєму кар'єрному зростанні він націлений на особистісно-професійний розвиток, на досягнення високого рівня професіоналізму управління.

Перспективними напрямками теоретичних і прикладних досліджень для керівників освітніх закладів є такі:

- професіоналізм керівника освітньої установи та його зрілість;
- розробка ціннісно-особистісного профілю Я-концепції керівника освітньої установи;
- акмеологічні аспекти професійної підготовки керівників освітніх установ;
- розробка моделей та алгоритмів оптимальної організації професійної діяльності керівника освітньої установи для різних її видів, рівнів, етапів;
- акмеологічне забезпечення підготовки та подальшого професійного удосконалювання керівників освітніх закладів;
- акмеологічна діагностика на виявлення професійного потенціалу керівників освітніх установ;
- розробка професіограм та акмеограм особистісно-професійного розвитку керівників освітніх закладів;
- розробка авторських систем продуктивної професійної діяльності керівника освітнього закладу;
- розробка індивідуальних траєкторій професійної кар'єри керівника освітнього закладу;
- шляхи попередження професійної деформації керівників освітніх закладів.

Професійне самовдосконалення менеджера освіти – це усвідомлений цілеспрямований процес підвищення рівня власної професійної (управлінської) компетентності та розвитку професійно значущих якостей.

Акмесинергетичне самовдосконалення передбачає чотири процеси: самовизначення, самопрогнозування, самопідготовку та самореалізацію.

Самовизначення менеджера освіти як суб'єкта управлінської діяльності – самоаналіз та укладання аутохарактеристики.

Самопрогнозування складається із цілепокладання, антиципування можливих результатів та акмеф'ючеринга.

Самопідготовка є шляхом формування та подальшого розвитку атрибутивних особистісно-професійних якостей менеджера освіти. До складу самопідготовки входять самоосвіта та самовиховання.

Самореалізація є втіленням запланованого в життя. Це дуже важливий процес, який являє собою комбінацію самовираження, самоствердження та самокорегування.

Самовираження означає втілення ідеалу у формі різних цінностей для досягнення суб'єктом професійної діяльності (в нашому випадку, менеджером освіти) власного *акме*. Проте повної самореалізації не буде без суспільного визнання досягнень суб'єкта, тобто його самоствердження, та внесення в перебіг зазначених процесів відповідних корективів (самокорегування).

Акмесинергетичне самовдосконалення доцільно здійснювати в межах відповідної технології, котра передбачає укладання індивідуальної акмеограми, авторської системи професійної діяльності як траєкторії індивідуального саморозвитку та реалізації запланованого. Допомогти менеджеру освіти на цьому шляху може акмесинергетичне забезпечення та акмеологічний супровід.

Процес акмесинергетичного самовдосконалювання менеджера освіти передбачає проходження наступних стадій:

- неусвідомлювана потреба у самовдосконалюванні (наявність ще неусвідомленої внутрішньої конфліктної ситуації);
- усвідомлення наявності внутрішньої конфліктної ситуації;
- переростання потреби самовдосконалення у процесуальну мотивацію;
- цілепокладання;
- прогнозування;
- проектування (створення авторської системи самовдосконалення);
- планування (ресурси – бюджет часу – ресурсно-календарне планування);
- покрокова реалізація запланованого;
- аналізування поточних результатів, коректування процесу самовдосконалення;
- усвідомлення нової внутрішньої неузгодженості;
- повторення процесу самовдосконалювання (починаючи з третього кроку) на новому рівні.

На процес акмесинергетичного самовдосконалення впливають сприятливі та перешкоджаючі чинники, які поділяються на об'єктивні та суб'єктивні. У структурі об'єктивних як сприятливих, так і перешкоджаючих чинників виділяються соціальні (суспільні) та службові. Усі сприятливі суб'єктивні чинники поділяються на психічні утворення та суб'єктні якості. До психічних утворень належать загальні та спеціальні знання, навички, уміння і досвід. До суб'єктивних сприятливих чинників належать: індивідуально-типологічні якості (темперамент та його прояви, характер, спрямованість, здібності), професійно-важливі якості, рефлексивна культура та акмеологічні інваріанти (емпатійність, розвинена антиципація, професійна рефлексія, креативність, атракція, відповідальність та ін.)

Загальна ціль професійного самовдосконалення менеджера освіти полягає в досягненні більш високого рівня професіоналізму (аж до рівня майстерності). Суб'єктом (суб'єктами) процесу професійного самовдосконалення постає сам менеджер освіти (чи будь-який член управлінської команди), який на підставі ретельно проведеного акмеологічного моніторингу прогнозує своє особистісно-професійне майбутнє, розробляє програму щодо реалізації такого прогнозу, планує свою діяльність, розробляє заходи та реалізує заплановане, корегує процес самовдосконалення, орієнтуючись на проміжні результати тощо.

Процесу акмесинергетичного професійного самовдосконалення можуть сприяти чи перешкоджати певні чинники, тобто акмеологічні умови та фактори (об'єктивні та суб'єктивні).

Серед акмеологічних умов можна виділити:

- затребуваність менеджерів освіти, які здатні до саморозвитку, самовдосконалення в сучасному соціумі;
- сформована професійна готовність менеджера до особистісно-професійного саморозвитку, самовдосконалення;
- середовище у самій організації (мезосередовище), що сприяє розвитку її колективу;
- система професійної підготовки та перепідготовки керівних кадрів в освіті;
- професійно-акмеологічні особливості управлінської діяльності менеджера освіти.

Значущими акмеологічними факторами, що реально впливають на процес професійного самовдосконалення менеджера освіти, є:

- акмеологічні здібності (вони складають підставу для професійного самовдосконалення);
- акмеологічні знання, уміння, навички роботи в закладах освіти;
- акмеологічна мотивація менеджера освіти.

Гальмують (хоча й іноді пришвидшують) процес професійного самовдосконалення психологічні бар'єри.

Підґрунтям для виникнення психологічних бар'єрів є певні кризи в процесі розвитку особистості, що виявляються в таких формах: порушення розвитку, вікові кризи, криза ідентичності, криза авторитетів, переживання відчуження, порушення оцінки свого фізичного вигляду, нарцисичні кризи, криза Я-концепції.

Поява психічного бар'єра знаменує собою зміну одного психічного стану на інший. Психологічний бар'єр як психічний стан – *тимчасовий стан свідомості*. У бар'єрі інтегрована актуальна виразність рис особистості. Поява або зникнення бар'єра виявляється у вигляді зміни суб'єктивного ставлення до відбиваної ситуації або зміни мотивів стосовно розв'язуваного завдання.

Бар'єр може бути *усвідомленим* (явним) і *неусвідомленим* (прихованим). Усвідомлювані психологічні бар'єри безпосередньо переживаються індивідом (непевність, страх тощо). Неусвідомлені – ускладнені переживається, але суб'єкт не може визначити, що саме заважає виконанню дій.

Нами визначені рівні акмесинергетичного професійного самовдосконалення (рис. 1), які рівні передбачають наявність таких блоків: теоретичного, акмеографічного та практичного.

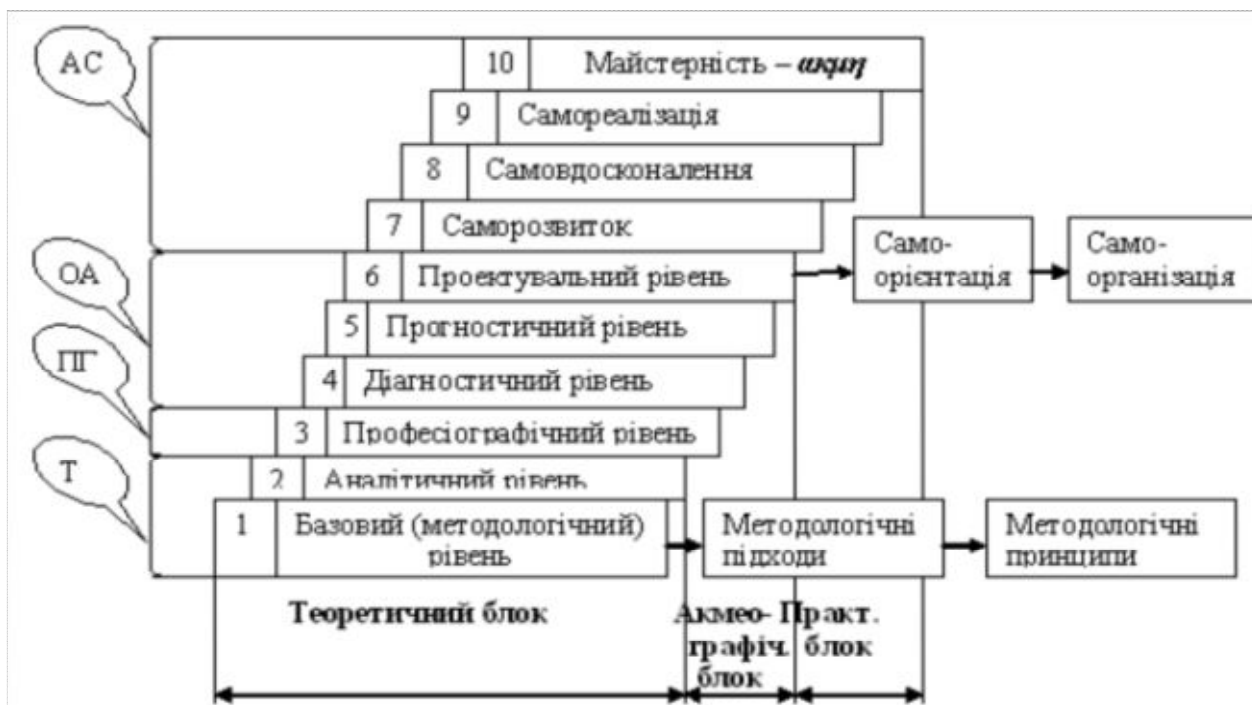


Рис. 1 Рівні професійного самовдосконалення керівника освітнього закладу

Умовні позначення: Т – теоретичний ярус; ПГ – професіографічний ярус;
 ОА – оцінно-аксіологічний ярус;
 АС – акмесинергетичний ярус.

Теоретичний блок об'єднує базовий рівень (методологічні підходи та методологічні принципи) і аналітичний рівень.

Акмеографічний блок об'єднує рівні: професіографічний (психограма + професіограма), оцінно-аксіологічний (діагностичний, прогностичний, проектувальний – самоорієнтація та самоорганізація).

Практичний блок: саморозвиток + самовдосконалення + самореалізація + майстерність (*акція*).

Усі рівні розподілені за ярусами: теоретичний (базовий методологічний та аналітичний рівні), професіографічний, оцінно-аксіологічний (діагностичний, прогностичний, проектувальний рівні) та акмесинергетичний (саморозвиток, самовдосконалення, самореалізація, майстерність).

Базовий рівень. Базою професійного самовдосконалення слугують системи методологічних підходів і методологічних принципів аналізування сутності управлінської діяльності менеджера освітнього закладу.

Аналітичний рівень. Аналізуються чинники, що сприяють професійному самовдосконаленню, так само як і ті, що

перешкоджають цьому процесу, поділяються на об'єктивні та суб'єктивні. До об'єктивних чинників належать організаційні (матеріальні та психологічні) і соціальні. Сприятливі суб'єктивні чинники охоплюють психічні утворення та суб'єктивні якості. Психічні утворення – це загальні та спеціальні знання, навички, уміння, досвід, психічна готовність. До суб'єктивних належать якості: індивідуально-типологічні, професійно важливі, рефлексивна культура, акмеологічні інваріанти. Несприятливі (перешкоджаючі) суб'єктивні якості поділяються на кориговані та патологічні. До індивідуально-типологічних особливостей особистості менеджера освіти належать темперамент, характер, спрямованість, загальні та спеціальні (управлінські) здібності.

Професійно-важливі якості менеджера освіти – це інтегральні психічні властивості особистості (сприйняття, уявлення, увага, пам'ять, мислення, мовлення та уява, що складають когнітивну сферу особистості), психічні характеристики (емоційна теплота, привабливість, стійкість, терплячість та ін.), сила особистості (вольові якості) та особистісно-професійні якості (відповідальність, організованість, дисциплінованість, ініціативність, креативність тощо).

Професіографічний рівень. За своєю структурою, обсягом і змістом професіограма повинна відповідати завданню аналізу, мати цілком певні обмеження, не повинна містити другорядної інформації. Водночас професіограма (комплексна, окрема, спеціальна тощо) має бути *повною*, тобто містити інформацію, що є достатньою для повної реалізації її призначення.

Важливою складовою професіограми є *психограма*, яка містить опис психологічних особливостей професії. Кожна конкретна професія визначає кількісне та якісне вираження окремих психічних утворень (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, уява, мовлення, увага, воля та ін.), їх взаємозв'язок і взаємодію в процесі виконання виробничих операцій, що обумовлює необхідність наявності певних здібностей. Психограма покликана відобразити цю своєрідність і дати зрозуміти людині, які вимоги до психіки, особистості висувуються з боку професії, що її цікавить.

Діагностичний рівень – включає акмеологічний моніторинг і самомоніторинг; на підставі результатів укладається особистісно-професійна аутохарактеристика. Механізмом цього рівня є самопізнання. Суб'єктивними прийомами самопізнання є: самоспостереження, інтроспекція, рефлексія, само оцінювання (порівняння), самовладання. Самосвідомість та самопізнання тісно пов'язані із самоаналізом, який є засобом самоконтролю та розумної організації своєї життєдіяльності.

Прогностичний (стратегічний) рівень – стратегічний акмеф'ючеринг, який є підставою для прогнозування професійного розвитку на майбутнє (як правило, на найближчі 5 років).

Проектувальний (тактичний) рівень – конкретизація за роками стратегії розвитку; цей рівень передбачає реалізацію двох етапів – самоорієнтацію та самоорганізацію (методичний етап). **Саморозвиток** – включає самопідготовку (самоосвіта + самовиховання) та самокорекцію. Самоосвіта – процес постійного набуття нових знань, формування нових умінь і навичок оперування цими знаннями, які не передбачені офіційною системою освіти в певній галузі діяльності (у нашому випадку, в управлінській). Самовиховання – це свідома діяльність менеджера освіти, що спрямована на якомога повнішу реалізацію себе як особистості, суб'єкта професійної (управлінської) діяльності.

Самореалізація – через самовираження та самоствердження. Самореалізація – це здійснення можливостей розвитку Я за допомогою власних зусиль, співтворчості, спільної діяльності з іншими людьми (ближнім і дальнім оточенням), соціумом і світом загалом. Умовою вибору ефективного стратегії самореалізації є стійкий баланс, гармонія блоків "хочу", "можу" і "треба". При прийнятті рішення, здійсненні вибору та формуванні плану відчувається вплив антиципації та апперцепції.

Майстерність – це рівень *акме*.

Для вибору шляху удосконалювання керівника освітнього закладу необхідно, насамперед, скласти його "портрет", визначити та проаналізувати внутрішні та зовнішні фактори, які впливають на його прогресивний розвиток як професіонала, майстра своєї праці. Аналіз внутрішніх факторів, які впливають на професійний розвиток, на розвиток кар'єри, дає змогу перевірити внутрішню готовність до якісного виконання своїх управлінських функцій і накреслити шляхи подальшого професійного та особистісного самовдосконалювання.

Важлива акмеологічна задача полягає у виявленні того, яким чином і за допомогою яких акмеологічних технологій необхідно здійснювати прогресивний особистісно-професійний розвиток до рівня високого рівня професіоналізму аж до майстерності. Акмеологічна технологія має спиратися на розроблену акмеограму, що являє собою систему вимог, умов і факторів, які сприяють прогресивному розвитку конкретних суб'єктів професійної діяльності [2].

У межах акмеологічної технології можлива реалізація таких стадій самовдосконалювання: неусвідомлювана потреба у самовдосконаленні; усвідомлення наявності внутрішньої конфліктної ситуації; переростання потреби у мотивацію; цілепокладання; прогнозування; проектування (авторська система самовдосконалення); планування; покрокова реалізація запланованого; аналізування поточних результатів, коректування; усвідомлення нової внутрішньої неузгодженості; повторення процесу починаючи з 3-го кроку на новому рівні.

Висновки. Підсумовуючи викладене можна дійти висновку, що успішність професійного самовдосконалення забезпечується авторськими акмесинергетичними технологіями продуктивного самопізнання, самоаналізування, самопрогнозування, самопроектування, самовдосконалення та самокорегування менеджера освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. Акмеология качества профессиональной деятельности специалиста: Монография / Н.В. Кузьмина, С.Д. Пожарский, Л.Е. Паутова. – Санкт-Петербург–Коломна–Рязань, 2008. – 376 с.
2. Гладкова В.М., Пожарський С.Д. Основи акмеології. Підручник / В.М. Гладкова, С.Д. Пожарський. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 320 с.

3. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту освіти (соціально-психологічний аспект) / Н.Л. Коломінський. – К.: МАУП, 2000. – 255 с.

Подано до редакції 29.08.11
