

УДК: 374.013+378.013+155+158.7

**Гладкова Валентина Миколаївна,
доктор педагогічних наук, професор,
професор кафедри управління освітніми закладами
та державної служби Державного закладу
«Південноукраїнський педагогічний університет
імені К. Д. Ушинського»**

АКМЕОЛОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ЯК ПІДСТАВА АКМЕСИНЕРГЕТИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Анотація. У статті розкрито зміст акмеологічного аналізу взагалі та застосування його для управлінської діяльності менеджера освітнього закладу, зокрема. Акцентовано увагу на важливості такого аналізу для підвищення ефективності професійної діяльності, подальшого самовдосконалення, саморозвитку та самореалізації менеджера вищого навчального закладу в сучасних умовах.

Ключові слова: акмеологічний аналіз, менеджер освітнього закладу, управлінська діяльність, самовдосконалення, саморозвиток, самореалізація.

Гладкова Валентина Николаевна

АКМЕОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КАК ОСНОВАНИЕ АКМЕСИНЕРГЕТИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МЕНЕДЖЕРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация. В статье раскрыто содержание акмеологического анализа в целом и применение его для управленческой деятельности менеджера образовательного учреждения, в частности. Акцентируется внимание на важности такого анализа для повышения эффективности профессиональной деятельности, дальнейшего самосовершенствования, саморазвития и самореализации менеджера высшего учебного заведения в современных условиях.

Ключевые слова: акмеологический анализ, менеджер образовательного учреждения, управленческая деятельность, самосовершенствование, саморазвитие, самореализация.

Valentina Hladkova

ACMEOLOGICAL ANALYSIS, AS BASIS OF ACME-SYNERGETIC SUPPORT OF MANAGING OF PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF MANAGER OF EDUCATIONAL INSTITUTION

Abstract. *The article reveals the content of acmeological analysis in general, and its application for the management practices of the manager of an educational institution, in particular. It emphasizes the importance of such an analysis for improvement of the efficiency of professional activity, of further self-improvement, self-development and self-realization of manager of higher educational institution in modern conditions.*

Keywords: *acmeological analysis, manager of educational institution, management practices, self-improvement, self-development, self-realization.*

Постановка проблеми

Вступ. Управлінська діяльність менеджера освітнього закладу – це цілеспрямована, самоорганізована соціально-психологічна система, єдність взаємообумовлених структурних і функціональних компонентів, які пов'язані з розв'язанням управлінських задач для досягнення основних цілей організації. Специфіка управлінської діяльності полягає в тому, що вона за своєю сутністю є мета-діяльністю (діяльністю другого порядку) – вона спрямована на організацію діяльності інших людей.

Актуальність проблеми дослідження. Управлінська діяльність за своєю сутністю є акмеологічною, оскільки вона є діяльністю з вдосконалення та розвитку власних акмеологічних здібностей та управлінської майстерності для підвищення ефективності управління організаційною системою (вищим освітнім закладом). Проте предметом дослідження багатьох науковців є менеджмент взагалі, його особливості, управлінська діяльність менеджерів промислових підприємств, військових організацій, фірм, державного управління. І недостатньо уваги приділяється професійній діяльності керівного складу освітнього закладу (зокрема, вищого навчального закладу).

Аналіз літератури з питань керівництва вищим навчальним закладом, вивчення досвіду управлінської діяльності свідчить, що нині недостатньо приділено уваги особистості керівника освітньої установи, його якостям й ефективності роботи, вимогам, які висуває до нього сучасне інтенсивно мінливе суспільство.

Аналіз основних досліджень та публікацій

В Україні дослідження проблем управлінської діяльності в освіті (акцент робився на психологічних проблемах) розпочався на початку 70-х років ХХ ст. Вони переважно спрямовувалися на: вивчення психологічних передумов оптимізації керівництва педагогічним колективом школи та створення в ній сприятливого, творчого соціально-психологічного та ділового клімату; вплив

особистісних якостей директора школи, притаманного йому стилю керівництва на згуртованість і професійну дієздатність педагогічного колективу; якість навчально-виховного процесу; психологічну компетентність керівників та форм і методів підвищення її рівня; мотивацію директорів до підвищення рівня управлінської діяльності тощо (О. Бондарчук, Л. Карамушка, Н. Коломінський, С. Москвичов, Г. Полякова, Р. Шакуров).

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, Л. Орбан-Лембрик, В. Пікельної, Г. Полякової, С. Сисоєвої, В. Сухомлинського, Є. Хрикова та інших. Переважно їхні праці стосуються системи управління загальною середньою освітою. Управління вищими навчальними закладами (ВНЗ) тривалий час залишалося поза увагою науковців.

До сучасного керівника другого десятиріччя ХХІ ст. висуваються інші, ніж у минулому столітті, вимоги. Якщо у ХХ ст. гарним вважався стараний та відданий керівник, то нині йдеться про компетентність нової якості та більш високого рівня (зокрема, про акмеологічну компетентність). І водночас виникає парадоксальна ситуація, коли керівник (менеджер) не володіє елементарною знанневою підготовкою щодо своєї професії, своїх обов'язків. Аж надто це стосується освітньої сфери.

Окремі аспекти сутності управлінської діяльності керівників ВНЗ, їхнього професіоналізму та компетентності розробляються у наукових працях М. Барана, А. Мазака, І. Шпекторенка, В. Терещенка, В. Лугового, О. Чернишова, Л. Троєльнікової та ін. Проте таких досліджень на сьогодні не дуже багато.

Мета дослідження – розкрити сутність акмеологічного аналізу як підстави акмесинергетичного забезпечення управління професійним розвитком менеджера освітнього закладу (на прикладі вищого навчального закладу).

Виклад основного матеріалу

Із кінця ХХ ст. розпочалася нова доба в історії людства – доба глобалізації, що являє собою особливий інтеграційний процес. Науковці В. Бранський і С. Пожарський, аналізуючи явище глобалізації, акцентують увагу на необхідності повної зрілості в сучасній інформатизації суспільства⁶. При цьому розглядаються чотири інформаційні революції: 1) винайдення писемності; 2) винайдення книгодрукування; 3) винайдення телекомунікації; 4) винайдення комп'ютерної мережі Internet (1972–1976 рр. – електронна пошта і персональні комп'ютери; 1983–

⁶ Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А.А. Деркач // Акмеологические основы управленческой деятельности. — М. : РАГС, 2000. — Кн. 1–5. — 536 с.

1986 pp. – національна мережа Internet; 1994–1995 pp. – міжнародна система Internet).

Глобалізація пов'язана саме з четвертою інформаційною революцією. Вона не обмежується у часі останньою чвертю минулого століття. Як зазначає Ю. Шишков, глобалізація розтягнеться на багато десятиліть, можливо, з виходом за межі XXI ст.²⁵.

Серед позитивних результатів глобалізації можна відзначити систематичну фундаментальну модернізацію (перехід до вищих технологій), появу надзвичайно широких можливостей для творчої активності в усіх сферах людської діяльності (у нашому дослідженні — в управлінській діяльності менеджера вищого навчального закладу(ВНЗ)). Як зазначають В. Бранський і С. Пожарський, на зміну ноосферній стратегії усталеного розвитку людства приходить естетосферна стратегія⁵. Теоретичну підставу для таких висновків складає соціальна синергетика, котра, на відміну від природничої синергетики, досліджує загальні закономірності соціальної самоорганізації (взаємин між соціальним порядком і соціальним хаосом).

З позиції теорії самоорганізації людина розглядається як дисипативна структура. Самоорганізація людини на шляху до АКМЕ виглядає багатоетапним процесом. У загальному вигляді вона складається з процесів самопідготовки та самореалізації. Самопідготовка, у свою чергу, складається із самоосвіти і самовиховання. Самореалізація також є двокомпонентною і включає самовираження і самоствердження.

В акмеологічних дослідженнях і практиці центральною ланкою є власне **акмеологічний аналіз** — метод наукового дослідження, сутність якого полягає у виявленні головних детермінант прогресивного розвитку, основні його умови та фактори, а також і те, що перешкоджає такому розвитку (індивідуальні властивості суб'єкта розвитку та саморозвитку, соціально-психологічні умови життєдіяльності, потреба у розвитку та саморозвитку, можливість самоствердитися через власну справу, намагання досягнення успіху, можливість довести цінність власної особи, інтерес до навчання і професійного зростання). До того ж, в акмеологічному аналізі необхідно виявити особливі акмеологічні інваріанти професіоналізму.

Виходячи з визначення професіоналізму особистості і професіонала, порівнюються такі характеристики: професійно важливі якості, які визначаються під час професіографічного аналізу діяльності, а також ступінь їх вираженості; мотиви професійної діяльності та досягнень; особистісно-професійні стандарти й еталони; загальні та спеціальні акмеологічні інваріанти професіоналізму.

²⁵ Шишков Ю. Глобализация – враг или союзник развивающихся стран? / Ю. Шишков // Мировая экономика и международные отношения. — 2003. — № 4. — С. 3–14.

⁵ Гончарук Н. Підготовка вищих керівних кадрів у сфері державної служби: синергетичний підхід / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. — Вип. 3(29). — С. 202–210.

Акмеологічний аналіз дає можливість виявити визначальні акмеологічні умови і фактори, інваріанти професіоналізму. За його допомогою будуються прогнози та вибираються способи розвитку особистості та її професіоналізму. Цей аналіз також включає пошук закономірностей і механізмів, що сприяють або перешкоджають досягненню професіоналізму.

Акмеологічний аналіз використовують у своїх наукових розвідках сучасні науковці для розв'язання задач професійно-особистісного характеру. Ними виявлено та розкрито сутність акмеологічних механізмів формування підприємливості управлінського персоналу на підставі акмеологічного аналізу, здійснено в ракурсі акмеологічного підходу, виявлено, що на розвиток педагогічних здібностей впливають три групи акмеологічних факторів: об'єктивні, суб'єктивні та суб'єктивно-об'єктивні, провідними серед яких є суб'єктивні (професійна спрямованість, відповідальне ставлення до справи, адекватна самооцінка, постійне самовдосконалення) та суб'єктивно-об'єктивні (пов'язані з організацією професійного середовища, професіоналізмом керівного складу загальноосвітнього закладу, якістю управління системою освіти), виявлено акмеологічні ресурси управління розвитком муніципальної освітньої системи і розроблено структуру акмеологічного ресурсного центру управління розвитком цієї системи.

М. Кузьминов вивчав психолого-акмеологічні умови та фактори ефективного розвитку професійної культури державних службовців митниці¹², а Н. Коломієць виявила акмеологічні умови та фактори продуктивного розвитку організаційної культури державних службовців, а також шляхи їх оптимізації¹¹. Ю. Таперовим визначено об'єктивні, об'єктивно-суб'єктивні та суб'єктивні акмеологічні фактори, що впливають на індивідуальну динаміку професійного розвитку фахівця²⁰.

Виявлено акмеологічні умови і фактори, що забезпечують ефективність кар'єри як акмеологічного механізму професійної самореалізації кадрів управління, а також розроблено й апробовано систему акмеологічного супроводу цього процесу¹⁷. Унаслідок ретельного акмеологічного аналізу виявлено важливість розвитку професійної самосвідомості менеджерів у праці з персоналом, що складає

¹² Кузьминов Н. Н. Психолого-акмеологические условия и факторы эффективного развития профессиональной культуры госслужащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Н. Н. Кузьминов. — М., 1999. — 176 с.

¹¹ Коломиец Н. О. Акмеологические условия и факторы развития организационной культуры госслужащего : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Н. О. Коломиец. — М., 2001. — 220 с.

²⁰ Таперов Ю. М. Акмеологические факторы индивидуальной динамики профессионального развития специалиста : автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. психол. наук : 19.00.13 [электронный ресурс] / Ю. М. Таперов. — М., 2012. — Режим доступа : <http://www.dissers.ru/psihologiya/akmeologicheskie-faktori-individualnoydinai-professionalnogo-razvitiya-specialis-ta-specialnost-19-00-13-psihologiya-razvitiya-akmeologiya-psihologicheskie.php>

¹⁷ Плотников М. А. Карьера как акмеологический механизм профессиональной самореализации кадров управления : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / М. А. Плотников. — М., 2010. — 149 с.

підставу професійного становлення й удосконалення менеджера, фундаментом його подальшого професійного зростання²⁴.

Науковцем М. Шухостановим виявлені та емпірично обґрунтовані акмеологічні умови і фактори, що забезпечують процес розвитку управлінських здібностей керівника. Виділено об'єктивні та суб'єктивні фактори такого розвитку. Розроблено акмеологічний супровід процесу розвитку управлінських здібностей керівника, що базується на акмеологічній моделі цього розвитку і представлений, насамперед, саморозвитком і самовдосконаленням керівників із використанням психолого-акмеологічних технологій²⁶. Питання моделювання управлінської діяльності розглядав у своїх наукових розвідках Г. Федоров²¹.

Проте науковці-акмеологи не досліджували таку категорію професіоналів як менеджери різних керівних ланок ВНЗ.

Наші наукові розвідки спрямовуються на менеджерів освітніх установ (ВНЗ), тому слід розкрити основний зміст такої наукової гілки в межах практичної акмеології, як акмеологія менеджменту, проблеми якої досліджували у своїх розвідках А. Деркач^{6,7}, Л. Орбан-Лембрик^{14,15,16} та ін.

Акмеологія менеджменту (акмеологія управління) – галузь наукового знання, що забезпечує досягнення високих рівнів професіоналізму в управлінській діяльності менеджера, націленої на досягнення організацією найвищого рівня її розвитку. Ця наукова галузь концентрує увагу на формуванні соціальної, психологічної, професійної готовності менеджерів до ефективної та результативної управлінської діяльності, на досягнення вершин у розвитку організацій.

Предмет і задачі акмеології менеджменту освіти аналізує М. Амренова¹. Вона зазначає, що управлінська акмеологія є, з одного боку, галуззю акмеологічної науки, яка враховує особливості управлінської діяльності, а з іншого –

²⁴ Чупшева Т. А. Акмеологические особенности развития профессионального самосознания менеджеров по работе с персоналом : автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. психол. наук : 19.00.13 / Т. А. Чупшева. — М., 2004. — 25 с.

²⁶ Шухостанов М. А. Акмеологические особенности управленческих способностей личности руководителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / М. А. Шухостанов. — М., 2006. — 263 с.

²¹ Федоров Г. В. Системный підхід до моделювання управлінської діяльності керівника сучасного навчального закладу / Г. В. Федоров // Директор школи, ліцею, гімназії. — 2006. — № 6. — С. 75–84.

⁶ Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач // Акмеологические основы управленческой деятельности. — М. : РАГС, 2000. — Кн. 1–5. — 536 с.

⁷ Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А. А. Деркач, А. П. Ситников. — М. : Луч, 1993. — 71 с.

¹⁴ Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления: навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. — Івано-Франківськ : Плай, 2001. — 695 с.

¹⁵ Орбан-Лембрик Л. Е. Психология управления: посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. — К. : Академвидав, 2003. — 568 с.

¹⁶ Орбан-Лембрик Л. Е. Психология професійної управлінської діяльності / Л. Е. Орбан-Лембрик // Освіта і управління. — 2005. — Т. 8. — № 3–4. — С. 58–66.

¹ Амренова М. М. Предмет и задачи акмеологии менеджмента образования / М. М. Амренова // Акмеология профессионального образования: сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 март. 2011 г., г. Екатеринбург) ; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» ; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 10–13.

специфічною соціотехнічною практикою, що спрямована на підвищення акмеологічного потенціалу управлінців.

Предметом вивчення управлінської акмеології є процес досягнення вершини професійної майстерності в управлінській діяльності, максимальної творчої самореалізації управлінця та досягнення найвищої життєвої самореалізації у зрілому віці. Предметом акмеології менеджменту освіти є умови та закономірності досягнення вершин професійної зрілості особистості менеджера освітнього закладу, сторони та рівні професіоналізму управлінця у сфері освіти. Завдання, що підлягають розв'язанню — це дослідження професіоналізму менеджера освітнього закладу, виявлення закономірностей, визначення чинників, які сприяють чи перешкоджають самореалізації творчих потенціалів менеджерів освітньої галузі (керівників вищих навчальних закладів) у процесі самопросування до вершин професіоналізму і продуктивності управлінської діяльності^{3;4}.

У межах акмеології менеджменту згідно з акмеологічним підходом сформульовано специфічні закони управлінської діяльності (Л. Орбан-Лембрик¹⁵), які можуть допомогти здійснити аналіз управлінської діяльності менеджера освітньої установи. Це — закони невизначеності відгуку, неадекватності взаємного сприйняття, неадекватності самооцінки, розщеплення змісту управлінської інформації, самозбереження, компенсації.

Управлінська діяльність менеджера освітнього закладу (в нашому дослідженні вищого навчального закладу) є основним видом його професійної діяльності, що спрямована передусім на організацію діяльності інших людей.

У період відродження до ВНЗ приходить нова команда менеджерів, специфічні погляди яких дають можливість реалізовувати програми внутрішньої перебудови, змінювати структури управління. У керівництві, як правило, з'являється лідер, здатний «струснути» всю структуру управління. Головна мета у цей період — поживлення навчального закладу.

Для правильної побудови стратегії розвитку ВНЗ менеджер має враховувати фактори, що впливають на термін його життя – це його розмір, галузь діяльності, тип послуги (товару), ступінь комбінування, диверсифікації, горизонтальної та вертикальної інтегрованості, технічний рівень, загальний стан загальнонаціональної і світової ринкової кон'юнктури, успішність менеджменту (структура, стратегія, імідж, корпоративна ідеологія, корпоративна культура, рівень витрат та ін.) і багато інших.

Слід враховувати такі закономірності: на темпи «дорослішання» навчального закладу сильний вплив чинить гострота конкуренції на освітньому ринку; зміни на ранніх стадіях відбуваються більш стрімко, ніж на пізніх стадіях розвитку.

³ Вознюк О. В. Акмесинергетичний підхід до формування творчої особистості / О. В. Вознюк // Акмеологія в Україні: теорія і практика. — 2010. — № 1. — С. 60–67

⁴ Гладкова В. М. Професійне самовдосконалення менеджера освіти : монографія / В. М. Гладкова. — К. : Освіта України, 2013. — 355 с.

Менеджер має враховувати, на якому етапі життєвого циклу перебуває ВНЗ, оскільки під час проходження різних стадій життєвого циклу у ВНЗ змінюються його структура, системи контролю, інновації, цілі та функції менеджера.

Стійкість, стабільність розвитку ВНЗ залежать від характеру та способу комбінування методів управління, характеру взаємодії соціальних інститутів, ціннісних уявлень людей, норм їхньої поведінки, забезпечуються зв'язком інтересів і потреб людей із загальними процесами організаційного розвитку.

Вивчаючи менеджера ВНЗ як суб'єкта управлінської діяльності, слід акцентувати увагу на його особистості з позиції закономірностей і механізмів усебічного розвитку людини на етапі її зрілості у досягненні *акме*. Аналізуються сукупні характеристики людини крізь призму становлення та подальшого самовдосконалення менеджера, досягнення ним найвищої майстерності в управлінській діяльності^{10; 13; 19; 22}. При цьому найактуальнішими є проблеми: професіоналізм менеджера ВНЗ та його зрілість; шляхи попередження професійної деформації менеджерів вишів; шляхи досягнення професіоналізму тощо.

Значний інтерес становлять закономірності розвитку менеджера ВНЗ у системі професійної управлінської діяльності.

Підготовка управлінських кадрів для вищої освіти та їхній професійний розвиток залишаються надбанням самоосвіти, власного досвіду роботи на керівних посадах, підвищення кваліфікації, а єдність політичних поглядів та особистісних якостей працівників – передумовою для висування на керівну посаду. Управлінське професійне становлення і розвиток донедавна відбувалися без професійної підготовки в процесі практичної діяльності посадовців.

Нині ідеальний керівник мусить бути політично зрілим, володіти економічними та цільовими методами управління, уміти здійснювати науковий, економічний аналіз, мати системне, перспективне мислення, організаторські здібності, забезпечувати здоровий мікроклімат, бути комунікабельним.

Один із фундаторів синергетичної акмеології С. Пожарський зазначає, що провідною життєствердною функцією людини є прагнення до осмислення та прогнозування майбутнього^{8; 9}.

¹⁰ Кириченко А. В. Акмеологическое воздействие в профессиональной деятельности: теория, методология, технология / А. В. Кириченко. — М. : РАГС, 1999. — 367 с.

¹³ Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека / Л. М. Митина // Вопросы психологии. — 1997. — № 4. — С. 28–38.

¹⁹ Столяренко А. М. Психология менеджмента: учеб. пособие / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобелин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — 608 с.

²² Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента: учеб. для студ. экон. спец. вузов / В. В. Черкасов, С. В. Платонов, В. И. Третьяк. — К. : Ваклер, 1998. — 470 с.

⁸ Ильин В. В. Философия и акмеология / В. В. Ильин, С. Д. Пожарский. — СПб. : Политехника, 2003. — 395 с.

⁹ Иманов Г. М. Акмесинергетический подход в ноосферном образовании / Г. М. Иманов, С. Д. Пожарский // Акмеология профессионального образования : сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 марта 2011 г., г. Екатеринбург) ; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» ; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 13–19.

Сучасному менеджеру вищого навчального закладу обов'язково має бути притаманна така якість, як професійна мобільність, як механізм адаптації особистості до мінливих умов сьогодення. Для управління формуванням професійної мобільності необхідно визначитися з об'єктом управління, з моделлю феномену «професійна мобільність», адаптованою під конкретний навчальний заклад (вищий навчальний заклад), а також слід визначити цілі та завдання, розробити проект, в межах якого здійснюватиметься процес переходу.

Розглядаючи питання акмеологічної оцінки особистісно-професійного потенціалу кадрів управління, науковці зазначають, що розвиток особистості управлінця та його професійні успіхи визначаються об'єктивними та суб'єктивними суперечностями, а саме: між прагненням особистості до максимальної реалізації свого потенціалу у професійній діяльності та необхідністю збереження певного запасу внутрішніх ресурсів для додання непередбачуваних життєвих труднощів; між вимогами професії до особистості, з одного боку, та можливостями самої особистості, з іншого; суперечності, які породжуються зовнішніми об'єктивними вимогами до особистості та уявленнями самої особи про власні внутрішньоособистісні ресурси²³.

Успішна самореалізація особистості у професійній діяльності, досягнення високого управлінського рівня визначається особистісно-професійним потенціалом, акмеологічна оцінка якого дає змогу не лише оцінювати об'єктивні результати управлінської діяльності, а й прогнозувати можливості підвищення ефективності праці й особистісно-професійного розвитку менеджера освітньої установи, передбачати його професійну успішність.

Усі фактори, що сприяють професійній та життєвій успішності можна умовно поділити на фундаментальні та похідні. Фундаментальні фактори – це особливості психічної будови особистості, що виявляються у високій активності та позитивних установках. Серед похідних факторів вирізняють: високу товариськість, високий рівень самоконтролю, виважену схильність до ризику, заповзяття та ін.²³

Дуже важливим компонентом управлінської діяльності менеджера освітнього закладу є прогностичний компонент¹⁸. Науковці наголошують на важливості такого чинника вдосконалення функціонування навчальних закладів як ефективне прогнозування в структурі управлінської діяльності керівника навчального закладу, тобто уміння ухвалювати правильне рішення, вибираючи оптимальну стратегію дій з кількох варіантів.

²³ Чупина В. А. Акмеологическая оценка личностно-профессионального потенциала кадров управления / В. А. Чупина, Ю. А. Митько // Акмеология профессионального образования : сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 марта 2011 г., г. Екатеринбург) ; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» ; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 106–108.

¹⁸ Прасол Д. Структура прогностичного компонента та його роль в управлінській діяльності / Д. Прасол // Соціальна психологія. — 2005. — № 5(13). — С. 38–45.

Під ефективним прогнозуванням у структурі управлінської діяльності розуміємо, насамперед, наявність прогностичного компонента професійної діяльності освітніх менеджерів. Д. Прасол виділяє такі елементи прогностичного компонента: антиципацію (здатність передбачати результати дій, прогнозувати явища, моделювати у свідомості людини майбутні події), аперцепцію (залежність сприймання людини від її минулого досвіду, вибіркковість сприйняття, що пов'язана з характером професійної чи іншої діяльності, індивідуальних особливостей людини), емоційного стану та його стабільності, акцептора результатів діяльності (моделі майбутніх результатів – психофізіологічного механізму прогнозування й оцінки результатів діяльності завдяки видобуванню з пам'яті моделі передбачуваного результату в процесі ухвалення рішення), емпатійних здібностей (розуміння емоційного стану інших людей) та здатності до рефлексії (розуміння власних думок, настанов і думок, і настанов інших людей) менеджера освітнього закладу.

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

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

Протягом свого професійного життя менеджер, зокрема і менеджер освіти, долає такі рівні професіоналізму: початківець-стажист; адаптований виконавець; успішний виконавець; діагност-аналітик (логік); креатив-винахідник; реалізатор-упроваджувач; менеджер-вихователь; менеджер-управлінець; *менеджер-акмеолог*.

Найбільше нас цікавить останній – акмеологічний – рівень, що являє собою характеристику досягнення суб'єктом праці високого рівня професіоналізму особистості та діяльності, сутність якої складають: наявність системних якостей менеджера як суб'єкта управлінської діяльності; соціальна відповідальність, громадянська позиція; високі особистісні та професійні стандарти; індивідуальна ресурсність (внутрішній потенціал); динамічність, мобільність, схильність до саморозвитку.

Професіоналізм менеджера освітнього закладу полягає у високому рівні розвитку професійної компетентності, індивідуальних якостей та властивостей особистості (акмеологічний інваріант), які дають змогу продуктивно управляти

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

Результат професіоналізму менеджера освітнього закладу може характеризуватися як прагматичний, так і психологічний. Прагматичним результатом є освітня установа та її персонал, що динамічно розвивається, випускники, здатні до самореалізації та побудови успішної життєвої кар'єри внаслідок набутої освіти. Психологічний результат – це новоутворення в особистості самого менеджера освітнього закладу (знання, уміння, навички, досвід, професійна готовність).

Шляхами акмеологічного самовдосконалювання менеджера освітнього закладу є: формування продуктивної Я-концепції менеджера-професіонала; розвиток творчого потенціалу менеджера освітнього закладу; формування професійної готовності менеджера до високоефективної управлінської діяльності (зокрема в екстремальних умовах); розвиток акмеологічної компетентності менеджера освітнього закладу; розвиток мотивації професійних досягнень в управлінській діяльності; виявлення акмеологічного потенціалу менеджера, розвиток резервів його функціональних можливостей під час виконання управлінської діяльності.

Для вибору шляху удосконалювання менеджера освітнього закладу необхідно, насамперед, скласти його «портрет», визначити та проаналізувати внутрішні й 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 й особистісного самовдосконалювання.

Внутрішніми факторами, що впливають на успішність самовдосконалювання менеджера освітнього закладу та побудови ним своєї кар'єри є: здібності людини – внутрішній ресурс може бути активований двома способами: 1) через опанування того, що не є цікавим; 2) через підключення волі; здатність пробудження, підтримання та розвитку активності у розв'язанні професійних задач і просуванні у професійній майстерності. Ця здатність тісно пов'язана з особливостями нервово-психічної діяльності організму; упевненість у власних силах, прагнення лідерства, почуття обов'язку та відповідальності – перші дві характеристики обов'язково мають бути контрольовані останніми; професійні знання і досвід визначаються кваліфікаційними вимогами щодо посади; інтерес і здатність до пізнання та набуття досвіду. Здатності розвиваються у діяльності, тому саморозвиток здібностей полягає у постійному досягненні нових рубежів; у збереженні здоров'я – будь-яке просування менеджера пов'язане з навантаженнями на організм, тому відповіддю

на навантаження є напруження захисних сил, мобілізація психічних і нервово-психічних ресурсів для пристосування до змін і виконання професійних завдань.

Деякі складники діяльності керівника – менеджера ВНЗ — відповідно до рівнів управління наведено в дослідженні М. Барана².

На зміну формальним з'являється необхідність в нових управлінських функціях, які «за шаблоном» не виконати. Для цього слід мати міцну компетентнісну основу, творчу уяву, володіти філософією управління, педагогікою, психологією та соціологією управління. Добре підготовленому керівникові мають бути притаманні такі характеристики, як уміння працювати в команді; уміння ухвалювати самостійні рішення; бути ініціативним; здатним до інновацій. Він має бути психологічно витриманим, готовим до перевантажень, до стресових ситуацій, а також уміти виходити з них.

Управлінська діяльність керівника ВНЗ має орієнтуватися на вільний розвиток людини, творчу ініціативу, самостійність, її професійний потенціал, резерви, можливості до професійного навчання та самонавчання. Сучасний керівник має визнавати первинність людини як особистості; враховувати не лише успішність і результативність праці, а й внутрішній стан людини — постійну специфічну мотивацію до ефективної роботи, до поступового саморозвитку.

Для здійснення управлінської діяльності керівник ВНЗ має бути, передусім, лідером. Тому керівник зобов'язаний постійно самоудосконалюватись та підвищувати рівень своєї професійної компетенції. Як зазначає Н. Гончарук, завдання держави полягає у забезпеченні таких можливостей для керівників ВНЗ, а саме: під час проходження тренінгів, спрямованих на безпосередню діяльність керівників, організації обміну досвідом, стажування за кордоном у ВНЗ, матеріальної підтримки найактивніших, професійних, компетентних і креативних керівників вищів⁵. Наразі постає необхідність істотних змін у державному управлінні професійним розвитком керівних кадрів вищої школи, їх селекції.

Сучасному менеджеру освітньої установи (керівнику вищого навчального закладу) обов'язково має бути притаманна така якість, як професійна мобільність, як механізм адаптації особистості до мінливих умов сьогодення. Для управління формуванням професійної мобільності треба визначитися з об'єктом управління, з моделлю феномену «професійна мобільність», адаптованою під конкретний навчальний заклад (вищий навчальний заклад), а також слід визначити цілі та завдання, розробити проект, в межах якого здійснюватиметься процес переходу⁵.

Підкреслюючи значення управлінських здібностей керівника як важливої умови та результату його професійного становлення, удосконалювання,

² Баран М. П. Рівні діяльності керівника-менеджера ВНЗ третього тисячоліття / М. П. Баран // Вища освіта України. — 2008. — № 4, дод. 1. — С. 45–47.

⁵ Гончарук Н. Підготовка вищих керівних кадрів у сфері державної служби: синергетичний підхід / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. — Вип. 3(29). — С. 202–210.

особистісно-професійного розвитку, М. Шухостанов зазначає, що вказані здібності є комплексом таких парціальних здібностей: аналітико-гностичних, когнітивно-пізнавальних, креативно-дослідницьких, соціально-перцептивних, прогностико-проектувальних, конструктивно-планувальних, комунікативно-виховних, мобілізаційно-організаторських, практичних, представницьких та контрольно-навчальних²⁶.

Здійснюючи акмеологічний аналіз управлінських здібностей як визначальних у структурі професійних якостей будь-якого управлінця, науковець пропонує авторську акмеологічну модель розвитку таких здібностей, яка містить: вивчення та розвиток структури управлінських здібностей, оцінювання рівня їх розвиненості; урахування акмеологічних умов і факторів, які забезпечують розвиток цих здібностей; планування та впровадження акмеологічного супроводу процесу розвитку управлінських здібностей.

Феномен управлінської діяльності та ролі в ній менеджера досліджують науковці-акмеологи, що є представниками акмеології менеджменту, синергетичної акмеології.

Майстерність як найвищий рівень професіоналізму будь-якого управлінця і менеджера ВНЗ досить важко зафіксувати, його можна виявити лише під час вибіркового спостереження дослідників, у розповідях та інтерв'ю самих менеджерів тощо. Проте часто створений таким чином образ управлінця-майстра є досить суб'єктивним.

На користь твердження, що певний менеджер навчального закладу є майстром своєї справи, свідчать ухвалювані ним ефективні управлінські рішення.

Управлінська діяльність менеджера освітнього закладу (в нашому дослідженні вищого навчального закладу) за своєю природою є рефлексивною, тому що її результат не можна наперед чітко визначити. Набуття рефлексивної культури як акмеологічної інваріанти сприяє ефективності управлінського процесу загалом.

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

Нині актуальним стає створення психолого-акмеологічної служби, головною метою якої є акмесинергетичний супровід системного забезпечення розвитку кадрового потенціалу освітніх закладів. Серед основних напрямів роботи такої

²⁶ Шухостанов М. А. Акмеологические особенности управленческих способностей личности руководителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13 / М. А. Шухостанов. — М., 2006. — 263 с.

служби можна виділити інформаційно-аналітичний, який передбачає: аналіз статистичної інформації, документів, результатів, обстеження, діагностування тощо; проведення цільових акмеологічних і акмесинергетичних досліджень (включаючи акмеологічний аналіз), системне вивчення проблемних професійних ситуацій та здійснення експертних оцінок); моніторинг проблемних ситуацій, розроблення системи показників для моніторингового контролю та вивчення управлінських проблем; проведення кадрового, рейтингового та інших видів моніторингу; розроблення прогнозів тощо.

Висновки

Загалом, акмеологічний аналіз управлінської діяльності менеджера освітньої установи (вищого навчального закладу) та його особистості як професіонала дає змогу наголосити на тому, що, незважаючи на надзвичайну складність та надзвичайно важливе значення цих аспектів в сучасних умовах, наразі постає проблема підвищення ефективності такої професійної діяльності для будь-якого менеджера освітньої установи. Аж надто це стосується керівників вищих навчальних закладів, яких не лише ніде спеціально не готують, а й з боку держави не приділяється достатньо уваги створенню умов для їхньої професійної підготовки та удосконалення.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Напрямами подальших наукових розвідок вважаємо розроблення системи професійного розвитку та саморозвитку, самовдосконалення та самореалізації керівників різних управлінських ланок освітнього закладу і як менеджерів, і як лідерів.

Список використаних джерел

1. Амренова М. М. Предмет и задачи акмеологии менеджмента образования / М. М. Амренова // Акмеология профессионального образования: сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 март. 2011 г., г. Екатеринбург); ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т»; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 10–13.
2. Баран М. П. Рівні діяльності керівника-менеджера ВНЗ третього тисячоліття / М. П. Баран // Вища освіта України. — 2008. — № 4, дод. 1. — С. 45–47.
3. Вознюк О. В. Акмесинергетичний підхід до формування творчої особистості / О. В. Вознюк // Акмеология в Україні: теорія і практика. — 2010. — № 1. — С. 60–67.
4. Гладкова В. М. Професійне самовдосконалення менеджера освіти : монографія / В. М. Гладкова. — К. : Освіта України, 2013. — 355 с.

5. Гончарук Н. Підготовка вищих керівних кадрів у сфері державної служби: синергетичний підхід / Н. Гончарук // Актуальні проблеми державного управління : зб. наук. пр. — Д. : ДРІДУ НАДУ, 2007. — Вип. 3(29). — С. 202–210.
6. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач // Акмеологические основы управленческой деятельности. — М. : РАГС, 2000. — Кн. 1–5. — 536 с.
7. Деркач А. А. Формирование и развитие профессионального мастерства руководящих кадров: социально-психологический тренинг и прикладные психотехнологии / А. А. Деркач, А. П. Ситников. — М. : Луч, 1993. — 71 с.
8. Ильин В. В. Философия и акмеология / В. В. Ильин, С. Д. Пожарский. — СПб. : Политехника, 2003. — 395 с.
9. Иманов Г. М. Акмесинергетический подход в ноосферном образовании / Г. М. Иманов, С. Д. Пожарский // Акмеология профессионального образования : сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 марта 2011 г., г. Екатеринбург) ; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» ; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 13–19.
10. Кириченко А. В. Акмеологическое воздействие в профессиональной деятельности: теория, методология, технология / А. В. Кириченко. — М. : РАГС, 1999. — 367 с.
11. Коломиец Н. О. Акмеологические условия и факторы развития организационной культуры госслужащего : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Н. О. Коломиец. — М., 2001. — 220 с.
12. Кузьминов Н. Н. Психолого-акмеологические условия и факторы эффективного развития профессиональной культуры госслужащих : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / Н. Н. Кузьминов. — М., 1999. — 176 с.
13. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека / Л. М. Митина // Вопросы психологии. — 1997. — № 4. — С. 28–38.
14. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: навч. посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. — Івано-Франківськ : Плай, 2001. — 695 с.
15. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління: посіб. / Л. Е. Орбан-Лембрик. — К. : Академвидав, 2003. — 568 с.
16. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія професійної управлінської діяльності / Л. Е. Орбан-Лембрик // Освіта і управління. — 2005. — Т. 8. — № 3–4. — С. 58–66.
17. Плотников М. А. Карьера как акмеологический механизм профессиональной самореализации кадров управления : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / М. А. Плотников. — М., 2010. — 149 с.
18. Прасол Д. Структура прогностичного компонента та його роль в управлінській діяльності / Д. Прасол // Соціальна психологія. — 2005. — № 5(13). — С. 38–45.

19. Столяренко А. М. Психология менеджмента: учеб. пособие / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобелин. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2005. — 608 с.
20. Таперов Ю. М. Акмеологические факторы индивидуальной динамики профессионального развития специалиста : автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. психол. наук : 19.00.13 [электронный ресурс] / Ю. М. Таперов. — М., 2012. — Режим доступа : <http://www.dissers.ru/1psihologiya/akmeologicheskie-faktori-individualnoydinai-professionalnogo-razvitiya-specialis-ta-specialnost-19-00-13-psihologiya-razvitiya-akmeologiya-psihologicheskie.php>
21. Федоров Г. В. Системний підхід до моделювання управлінської діяльності керівника сучасного навчального закладу / Г. В. Федоров // Директор школи, ліцею, гімназії. — 2006. — № 6. — С. 75–84.
22. Черкасов В. В. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента: учеб. для студ. экон. спец. вузов / В. В. Черкасов, С. В. Платонов, В. И. Третьяк. — К. : Ваклер, 1998. — 470 с.
23. Чупина В. А. Акмеологическая оценка личностно-профессионального потенциала кадров управления / В. А. Чупина, Ю. А. Митько // Акмеология профессионального образования : сб. материалов 8-й Всерос. науч.-практ. конф. (15 марта 2011 г., г. Екатеринбург) ; ФГАОУ ВПО «Рос. гос. проф.-пед. ун-т» ; отв. ред. О. Б. Акимова. — Екатеринбург, 2011. — С. 106–108.
24. Чупшева Т. А. Акмеологические особенности развития профессионального самосознания менеджеров по работе с персоналом : автореф. дис. на соискание учен. степ. канд. психол. наук : 19.00.13 / Т. А. Чупшева. — М., 2004. — 25 с.
25. Шишков Ю. Глобализация – враг или союзник развивающихся стран? / Ю. Шишков // Мировая экономика и международные отношения. — 2003. — № 4. — С. 3–14.
26. Шухостанов М. А. Акмеологические особенности управленческих способностей личности руководителя : дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / М. А. Шухостанов. — М., 2006. — 263 с.

Valentina Hladkova

**ACMEOLOGICAL ANALYSIS, AS BASIS OF ACME-SYNERGETIC SUPPORT
OF MANAGING OF PROCESS OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT
OF MANAGER OF EDUCATIONAL INSTITUTION**

The article reveals the content of acmeological analysis in general, and its application for the management practices of the manager of an educational institution, in particular. It emphasizes the importance of such an analysis for improvement of the efficiency of professional activity, of further self-improvement, self-development and self-realization of manager of higher educational institution in modern conditions.

In acmeological research and practice, acmeological analysis is central element. Its essence is to identify the main determinants of progressive development, its basic conditions and factors, and the fact that interferes the development. In acmeological analysis, it's necessary to identify specific acmeological invariants of professionalism. On that analysis are based forecasts and choices of methods of professionalism and personality development. This analysis also includes search of patterns and mechanisms that facilitate or hinder the achievement of professionalism.

Management activities of managers in educational institutions (in our study – of higher education, fugher – HEI) – is the main part of their professional activities, aimed primarily at organizing the work of others.

For the proper construction of the development strategy of the HEI, manager should consider factors that affect the time of its lifecycle. Note the following laws: the rate of «maturity» of the institution is under strong influence of the sharpness of competition in the education market. Changes in the early stages of its (edu-institution's) development – occur more rapidly, than in the later stages.

Resilience, stability of HEI's development – depends on the nature and method of combining of management practices, on the interaction of social institutions, perceptions of people's rules of conduct and values. Also, those resilience and stability are supported by connection of interests and needs of people with common processes of organizational development.

In the study of manager of HEI as a subject of management activities, we should make accent on his personality from the perspective of patterns and mechanisms of a comprehensive human development at the stage of its (his personality) maturity, when reaching akme. There are analyzed cumulative characteristics of a person through the prism of the formation and next self-development of the manager, reaching the highest excellence in management practices. This are the most urgent issues: professionalism of HEI's manager and his maturity; ways to prevent of so-called professional deformation of HEI's managers; ways of achieving their professionalism etc.

Throughout his professional life, manager, including the manager in education industry, overcomes such levels of proficiency: beginner-trainee, adapted doer, successful performer, diagnostician analyst (logic), creative inventor, implementer, manager-educator, manager (focused on managing others role); acmeological manager.

The professionalism of the manager of the HIE – is to achieve the high level of professional competence, of personal qualities and of personality traits (acmeological invariant), that allow you to efficiently manage educational institution in today's information society, characterized by dynamic, high level of integration, level of synergy. Also, modern society is characterized by high level of unpredictable changes, of increased risk and extremity of professional (management) activities etc.

Overall, the acmeological analysis of management practices of HEI's manager and its identity as a professional,- allows us to emphasize that currently we face the problem of ways of increasing the efficiency of this professional activity for any manager of educational institution. This is especially true for managers of higher education institutions. There is neither system of professional development, focused on their specific needs, nor enough attention from the state-side to this (to creating relevant conditions for their professional learning and development).

We consider, as directions for further scientific studies, – creation of a system of professional development and self-development, self-improvement and self-realization of managers of different educational institutions (both as leaders and pure administrative managers).