

АКМЕСИНЕРГЕТИЧНИЙ ПІДХІД ЯК МЕТОДОЛОГІЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКІСНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

У статті розглянуті основні загальнометодологічні підходи акмеологічного дослідження професійного становлення майбутнього менеджера освіти. Підкреслюється значення найбільш сучасного акмесинергетичного підходу.

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

У ХХІ столітті дуже гостро постає питання про методологію вищої освіти. Значні успіхи наприкінці ХХ й у першому десятиріччі ХХІ століть були досягнуті завдяки застосуванню системного підходу, який уможливило розгляд педагогічної дійсності як відкритої синергетичної системи.

Зазначений підхід був доповнений гуманістичним та особистісно-діялісним підходами, на додаток до яких почав використовуватися синергетичний підхід. Синергетичний підхід дає можливість виділити умови та фактори, що уможливають самоорганізацію освітніх систем, їх цілеспрямований саморозвиток [3].

Нині науковці пропонують *суб'єктно-акмеологічний підхід* для аналізу особливостей професійного становлення майбутнього фахівця (зокрема, менеджера освітнього закладу).

Роль суб'єкта в реалізації діяльності (навчальної, 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, ідеться "... про транспонування системи координат "суспільство – організація – особистість" у систему "особистість – організація – суспільство", що власне і припускає суб'єктний підхід до дослідження особистості" [2, 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" [2, с. 55].

Поняття суб'єкта є парадигмальним для акмеології. Тут особистість постає не лише об'єктом, але й суб'єктом діяльності (навчальної, професійної). Особистість майбутнього менеджера освітнього закладу стає суб'єктом шляхом як безпосереднього розвитку і самовдосконалювання, так і опосередкованого власною нинішньою навчальною і майбутньою 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" [5].

Суб'єктний підхід був актуалізований та розроблений С.Л. Рубінштейном у першій половині ХХ сторіччя. На його думку, суб'єкт є центральною постаттю і 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 невинне 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.

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, А.О. Деркач, В.Г. Зазикін, Н.В. Кузьміна, В.М. Максимова 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 навчальної та професійної діяльності майбутнього 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.Є. Орбан-Лембрик, суттєвий інтерес для акмеології становлять закономірності розвитку менеджера в системі професійної діяльності (в 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 [4].

Закон невизначеності відгуку обґрунтовує неоднаковість різних реакцій різних людей на однакові впливи, що зумовлюється особливостями сприйняття конкретної професійної ситуації, котрі не відповідають психічному стану кожного комуніканта у конкретний момент взаємодії. Закон неадекватності відображення людини людиною слід обов'язково враховувати майбутньому менеджеру, тому що у різні моменти життя людини у будь-якому віці вона може поводити себе так, щоб щось приховати про себе, щось підсилити, а дещо заперечити, продемонструвати себе з кращого боку. Використовуючи певні захисні механізми вона демонструє себе не такою, якою є насправді, а якою бажає бути. Проте будь-яку особу можна усе ж пізнати спираючись на наукові принципи ставлення до людини як до суб'єкта пізнання: принцип універсальної талановитості, принцип розвитку, принцип невичерпності. Закон неадекватності самооцінки складає основу розуміння того, що психіка людини є органічним поєднанням двох компонентів – неусвідомлюваного та усвідомлюваного. Закон розщеплення змісту управлінської інформації пояснює той факт, що в процесі ієрархічної передачі управлінська інформація має тенденцію до певного викривлення (змінення змісту) відповідно до кількості передавальних ланок. Згідно закону самозбереження провідним мотивом соціального поведіння суб'єкта управлінської діяльності є збереження свого особистого соціального статусу, почуття власної гідності. Закон компенсації надає розуміння того, що брак якихось здібностей, якостей, необхідних для успішного виконання певної управлінської діяльності, може компенсуватися іншими здібностями, або уміннями та навичками. Проте на високих рівнях управлінської діяльності цей закон не спрацьовує, бо на такому рівні необхідною є досить висока кваліфікація менеджера.

Для ефективної самоорганізації в межах зазначеного підходу необхідно знати та враховувати закономірності просування до вершин професії (в 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 виконуваного 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 професійного становлення майбутнього менеджера освітньої сфери неможна залишити поза увагою синергетичний (акмесинергетичний) метод, який нині широко застосовується у проведених акмеологічних досліджень.

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 убик 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 (уніз) (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 однічному рості ступеня 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 виявляються у відповідних умовах зовнішнього середовища найбільш стійкими (стосовно несприятливих зовнішніх впливів).

Досконалість гармонійних структур (стійкість структури) – це відповідність найбільш стійких умов зовнішнього

середовища зовнішнім впливам.

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 при дослідженні особливостей якісної підготовки майбутніх фахівців (менеджерів освітніх закладів) у процесі їх професійного становлення і складає його методологічну підставу.

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. *Деркач А.А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Кн. 1-5. Акмеологические основы управленческой деятельности / А.А. Деркач. – Кн. 2. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.
3. *Максимова В.Н.* Введение в акмеологию школьного образования / В.Н. Максимова. – СПб.: ЛОИРО, 2002. – 156 с.
4. *Орбан-Лембрик Л.Е.* Психология управления: Посібник / Л.Е. Орбан-Лембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
5. *Рубинштейн С.Л.* Основы общей психологии / Сергей Леонидович Рубинштейн. – СПб.: Питер Ком, 1999. – 720 с. – (Мастера психологии).

Подано до редакції 06.06.11
