

Summary

О.М.Халус

To the Problems of Monitoring Research of Peculiarities Didactic Adaptation of Students of Higher Pedagogical Educational Institutions at Education-Qualificational Level „Junior Specialist”

Peculiarities of didactic adaptation of students of higher pedagogical educational institutions at education-qualificational level “Junior Specialist” on the basis of monitoring possibilities are studied in the article.

Key words: *monitoring, didactic adaptation, senior teenage and early youth age.*

Дата надходження статті: „20” серпня 2012 р.

УДК:374.013+378.013+155+158.7

В.М.ГЛАДКОВА,

кандидат педагогічних наук, професор
(м.Одеса)

Стажування як форма професійного самовдосконалення менеджера вищого навчального закладу

У статті розглянуті особливості професійного самовдосконалення менеджера вищого навчального закладу, що відбувається у формі стажування. Наведено загальну програму стажування зазначеної категорії керівного складу вищого навчального закладу, здійснювану в очно-дистанційній формі. Для забезпечення ефективного самовдосконалення рекомендовану систему тренінгів аутопрофесійної компетентності.

Ключові слова: *менеджер вищого навчального закладу, професійне самовдосконалення, стажування, тренінги аутопрофесійної компетентності.*

Постановка проблеми у загальному вигляді... Для педагогічного персоналу навчальних закладів функціонує система підвищення кваліфікації, що відбувається у різних формах – інституту підвищення кваліфікації (ІПП), факультету підвищення кваліфікації (ФПП), стажування. З керівним складом навчальних закладів, особливо вищих навчальних закладів, ситуація набагато складніша. Завідувачі кафедр, декани факультетів, директори інститутів, проректори та ректори підвищують свою кваліфікацію найчастіше через участь у роботі спеціально організованих семінарів, науково-методичних конференцій, круглих столів за визначеними напрямками. Для кадрового резерву на управлінські посади працюють спеціально організовані „Школи кадрового резерву”, навчання в яких відбувається, як правило, протягом одного року.

Розглядаючи проблему підвищення кваліфікації педагогів закладів додаткової освіти дітей О.В.Новохатько зазначає, що підвищення кваліфікації педагогічних працівників – це каталізатор самоосвіти та самовиховання, це підстава для продуктивної праці не лише педагога, але й керівника освітнього закладу [3]. Науковець підкреслює, що, незважаючи на виняткову важливість вирішення проблеми створення ефективної системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників (і в тому числі менеджерів освітніх установ), цей процес часто наштовхується на низку протиріч, серед яких слід виділити суперечності: між вимогами періодично підвищувати кваліфікацію, існуючою мотивацією до розвитку найвищого рівня професіоналізму – майстерності, з одного боку, та обмеженістю пропонованих традиційною системою підвищення кваліфікації освітніх послуг, з іншого; між декларуванням особистісно-орієнтованого підходу щодо підвищення кваліфікації та недостатньою можливістю реалізації такого підходу тощо.

У своєму дисертаційному дослідженні О.В.Новохатько підкреслює, що в сучасних умовах необхідною складовою системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників є стажування [3].

Стажування як нову форму підвищення кваліфікації впроваджують інститути підвищення кваліфікації. Так, Донецький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, постійно вдосконалюючи та оновлюючи систему неперервної освіти педагогічних кадрів, з 2009 року також використовує стажування [7]. Метою цього стажування зазначений заклад визначає вдосконалення управлінської, науково-методичної та професійно-фахової компетентності слухачів, сприяння їх професійному й особистісному розвитку. Основними формами організації навчального процесу в межах системи підвищення кваліфікації були прийняті: наставництво; зустрічі з провідними спеціалістами галузі освіти; відкриті уроки, заняття; взаємовідвідування уроків стажером і наставником; індивідуальні та групові консультації (дні консультацій затверджуються обласним інститутом післядипломної педагогічної освіти); семінари, підсумкові науково-практичні конференції; комунікативні тренінги; педагогічна лабораторія; педагогічна майстерня; практикум-моделювання.

Слід взяти до уваги досвід інституту вищої кваліфікації Київського національного торговельно-економічного університету [11]. Координатор програми перепідготовки управлінських кадрів для сфери підприємництва „Українська ініціатива” К.С.Шклярук відзначає, що її метою є формування в усіх регіонах України критичної маси молодих управлінців, здатних господарювати в умовах ринкової економіки та впроваджувати в неї європейські стандарти і новітні технології. Серед основних завдань Програми підкреслюється важливість щорічної шестимісячної і десятимісячної перепідготовки молодих фахівців вищої і середньої ланок управління підприємств і організацій на базі відібраних за конкурсом вищих навчальних закладів. За результатами перепідготовки фахівцям пропонується тривале стажування на підприємствах країн ЄС або українських підприємствах (протягом двох-трьох місяців); а після завершення стажування випускники Програми беруть участь у постпрограмних заходах. На нашу думку, деякі елементи цієї Програми можна запозичити для організації стажування керівних кадрів системи освіти.

Ділячись досвідом організації роботи з підвищення кваліфікації вчителів Житомирської області, Л.Л. Філярська наголошує на важливості дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації як форми організації навчального процесу та педагогічної технології, що базується на скерованій самостійній роботі слухачів за умов широкого використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та мережі Інтернету [10].

Формулювання цілей статті... **Мета дослідження** – розробити систему стажування керівних кадрів вищих навчальних закладів для їх професійного самовдосконалення.

У наукових розвідках В.В.Олійника підкреслюється важливість дистанційного навчання в системі післядипломної педагогічної освіти та системі підвищення кваліфікації керівників освіти [4; 5; 6].

На нашу думку, підвищення кваліфікації керівного складу вищих навчальних закладів слід здійснювати у формі стажування з використанням очно-дистанційної форми.

Загальна програма стажування зазначеного контингенту працівників передбачає три етапи – настановчий, робочий та підсумковий (табл.1).

Таблиця 1

Етапи стажування керівного складу ВНЗ

| Етап стажування | | Тривалість етапу | Зміст | Форма роботи |
|-----------------|-------------|------------------|--|--|
| № | Назва | | | |
| 1 | Наставовчий | 2...3 дні | Ознайомлення з інформацією та її опрацювання; вибір теми для індивідуально-творчого завдання. | Очні лекції-інформації, семінари, квазі-професійні ігри; завдання на індивідуальну роботу. |
| 2 | Робочий | 30 днів | Індивідуально-творча робота: соціально-організаційний проект розвитку організації, авторська програма саморозвитку (самореалізації). | Заочна, дистанційна, коучинг. |
| 3 | Підсумковий | 2...3 дні | Захист-презентація індивідуально-творчої роботи: соціально-організаційного проекту, авторської програми саморозвитку. Розробка та узгодження програми акмеологічного коучингу. | Очна: семінар-тренінг, захист і обговорення результатів індивідуально-творчих робіт (може відбуватися в режимі on-line конференції). |

Для визначення сутності того, з чим повинен мати справу в процесі стажування учасник цієї програми, необхідно спочатку визначити основні вимоги щодо знань та вмінь керівника будь-якого рангу у вищому навчальному закладі, який повинен одночасно бути і управлінцем, і керівником, і організатором [2].

Як управлінець він має бути обізнаним із питань: основних положень історії й теорії менеджменту; теорії управління та основних положень кібернетики; підходів і методів моделювання та аналізу; основ діяльнісного прогнозування; методів статистики та обліку; основних положень сучасних економічних теорій; основ бізнес-культур, міжнародного права і т.д. Управлінець повинен бути функціонально грамотним в галузі інформаційних технологій, мови та математики.

Менеджер-керівник повинен знати: основи теорії діяльності та епістимології, лінгвістики, аксіології, семіотики, семантики, герменевтики; основи риторики й евристики; основні положення психології та соціології управління; сучасні норми етики та естетики; загальні положення валеології. Крім того, керівник повинен бути функціонально грамотним в галузі фінансів і мови.

Менеджер-організатор повинен володіти знаннями: формальних та змістовно-генетичних логік, методів аналізу, синтезу, узагальнень і т.д.; загальних положень теорії діяльності й теорії систем; основ маркетингу і бізнес-адміністрування; основ організації освітніх процесів; основ права та правознавства в галузі освіти, трудового та конституційного законодавства; основ праксеології, наукової організації праці та оптимізації навчального процесу; комп'ютерних технологій; різних підходів у менеджменті.

Що ж до практичного застосування теоретичних знань, то менеджер за кожним напрямом повинен мати такі вміння. Менеджер-управлінець – уміння: розробляти оптимальні моделі керованих процесів, оптимізувати їх за визначеними показниками (технологічними, економічними, правовими і етичними); виділяти релевантні показники та критерії процесів діяльності в зоні своєї компетентності; ухвалювати рішення про необхідність втручання у функціонування системи і процеси діяльності, ступені цього втручання; мобілізувати необхідні ресурси для зведення системи діяльності до оптимальних показників за розробленими моделями; оцінювати досягнення системою діяльності поставлених цілей, виконання функцій, стан ресурсів і потенціалу системи діяльності; приймати рішення про припинення діяльності застарілих систем діяльності, створення та запуск нових процесів. Менеджер-керівник – уміння: працювати з правовою та нормативною документацією, аналітичними та статистичними матеріалами, щоб після їх опрацювання грамотно формулювати цілі діяльності підпорядкованої організації та практичні завдання підлеглим; трансформувати цілі та завдання, поставлені перед ним вищим керівництвом, в цілі і завдання своїм підлеглим і колективу, яким він керує; розробляти і доводити до розуміння підлеглих критерії успішної та неуспішної роботи, місії та філософії організації; розподіляти функції, права та обов'язки між підлеглими, делегувати повноваження, ділитися правами, розподіляти роботу та завдання в послідовності їх виконання, на основі наявних ресурсів часу, кваліфікації, компетенції та повноважень підлеглих йому працівників; формулювати дисциплінарні принципи, правила внутрішнього розпорядку і життя колективу, норми корпоративної культури; підтримувати робочу атмосферу і здоровий клімат в колективі, стимулювати професійний розвиток фахівців і творчий потенціал співробітників; приймати на себе відповідальність за досягнення і помилки підлеглому йому колективу; забезпечувати реалізацію конституційних прав працівників свого колективу, реалізацію положень КЗПП, галузевих нормативів і колективного договору. Менеджер-організатор – уміння: розробляти програму дій і заходів щодо досягнення мети або вирішення завдання; узгоджувати програму дій з чинним законодавством і галузевими нормативними актами; правильно оцінювати ресурси (час, фінансові кошти, кількість виконавців, необхідну і достатню їх кваліфікацію, інформацію для виконавців і для надання громадськості та іншим зацікавленим особам і організаціям), що необхідні для досягнення цілі або розв'язання задачі; розробляти кошторис і бюджет програми по досягненню мети та розв'язанню задачі; правильно висловлювати зміст і сенс завдання у вигляді, який зрозумілий усім учасникам програми, а також громадськості, іншим зацікавленим особам та організаціям, розробляти медіа-план і планувати PR-компанію програми; розподіляти відповідальність між усіма учасниками програми по досягненню мети або розв'язанню задачі, делегувати повноваження, розробляти інструкції виконавцям і складати протоколи доручень; розробляти критерії оцінки та параметри ефективності досягнення мети, розв'язання задачі, а також окремих етапів й елементів реалізації програми; проводити аналіз виконання програми дій, складати та оформляти звіт про виконану роботу; пов'язувати й узгоджувати доручену йому роботу з комплексом дій і заходів в системі освіти в цілому тощо [699].

Відповідно до викладеного, теоретичний блок програми стажування керівника навчального закладу (в тому числі вищого) передбачає інформаційне ознайомлення з питаннями в галузях: менеджменту, сучасного діловодства, економіки, права, управлінської психології, фундаментальної та синергетичної акмеології. Загалом, перед початком роботи з кожним черговим набором серед прогнозованих учасників стажування проводиться попереднє опитування щодо визначення тих теоретичних і практичних професійних напрямів, які є найбільш цікавими і конче необхідними для них. На підставі отриманої інформації розробляється програма ознайомлення із сучасними викладками щодо питань, які цікавлять учасників стажування.

Теоретичний матеріал опрацьовується на очних лекціях-презентаціях та семінарах. При цьому значну допомогу надає участь у ділових та квазіпрофесійних іграх.

Ділові ігри досить широко використовуються у практиці управління персоналом у комерційних та державних організаціях. Як зазначає В.П.Пугачов, використовувати в управлінні

в цілому ділові ігри залежно від функцій та цільового призначення поділяються на навчальні (включаючи тренінгові), спрямовані на розв'язання практичних задач, проектні й дослідницькі [8, с. 45-47].

Науковці О.С.Анісімов та А.О.Деркач виділяють організаційно-діяльнісні (ОДІ) та організаційно-мисленеві (ОМІ) ігри [1, с.256].

Для використання в системі професійного становлення та підвищення кваліфікації ми пропонуємо використовувати квазіпрофесійні ігри (рис. 2).

У структурі пропонованих квазіпрофесійних ігор виокремлюються традиційні (ТРІ) та інноваційні (ІНІ) ігри.

Традиційні ігри вже досить давно використовуються в процесі професійної та соціальної підготовки майбутніх фахівців. Це імітаційні (ІМІ) або сюжетно-рольові (СЮРІ) ігри. Мета таких ігор полягає в більш детальному ознайомленні майбутнього (або діючого) фахівця з особливостями професійного середовища, його впливу на людину, із професійними ролями працівників та стилем поведінки в рамках певної ролі. Тобто, в цьому випадку мається на меті відпрацювання адаптаційних умінь і, можливо, навичок. На нашу думку, такі ігри можна використовувати на підготовчій сесії перед основним тренінгом на відпрацювання професійних управлінських умінь.

У ході традиційних ігор учасники вирішують завдання, що є аналогічними тим, які щоденно постають перед ними у професійній діяльності. Особливість цих ігор полягає в тому, що учасник діє чітко згідно інструкції, посадової ролі, запланованого сюжету. Традиційні ігри є досить жорсткими щодо дотримання визначених правил, програвання певних ролей, вони потребують обширної інформації, орієнтовані на раціональні дії учасників. Ігри такого типу закриті для розвитку. У них рішення наперед визначені. Вони орієнтовані на відпрацювання навичок діяти у стандартних ситуаціях. Проте у професійній діяльності менеджера освітнього закладу частіше доводиться мати справу з непередбачуваними обставинами, коли дії лише в межах інструкцій можуть не дати ніякого результату. І не кожен керівник зможе ефективно діяти в таких ситуаціях. Тому, на наш погляд, доцільно в процесі підвищення кваліфікації (стажування) керівних кадрів навчального закладу використовувати інноваційні ігри, які являють собою відкриті системи, що є відкритими для зовнішніх і внутрішніх впливів.

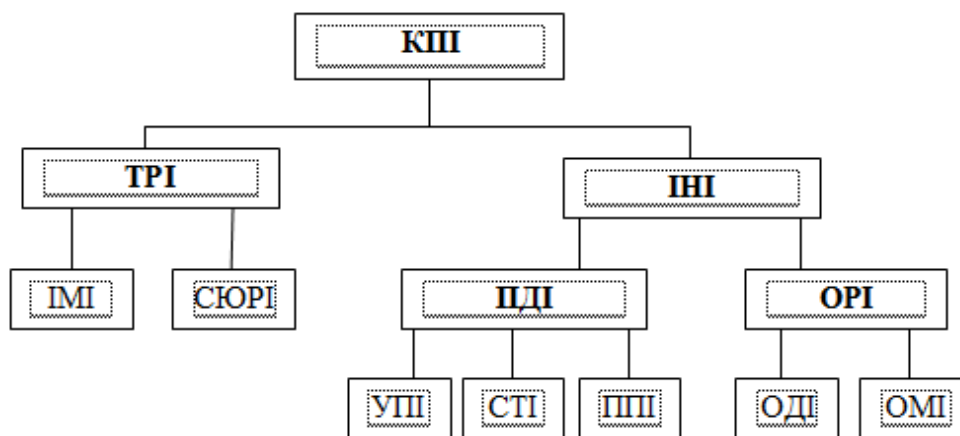


Рис.2. Система квазіпрофесійних ігор:

КПІ – квазіпрофесійні ігри; **ТРІ** – традиційні ігри; **ІМІ** – імітаційні ігри;
СЮРІ – сюжетно-рольові ігри; **ІНІ** – інноваційні ігри;
ОРІ – організаційні ігри; **ОДІ** – організаційно-діяльнісні ігри;
ОМІ – організаційно-мисленеві ігри; **ПДІ** – професійно-діяльнісні ігри;
УПІ – управлінські ігри; **СТІ** – ситуаційні ігри; **ППІ** – проблемно-пошукові ігри.

Інноваційна гра орієнтована на об'єднання людей для вироблення інноваційних рішень. Учасники при цьому навчаються новим способам діяльності та мислення: груповій роботі, постановці проблем, аналітичним процедурам, конструктивній критиці тощо, навчаються умінню орієнтуватися в нестандартних (подекуди екстремальних) ситуаціях, оволодівають відповідними засобами та вмінням їх застосовувати. Вони орієнтовані на розвиток своїх умінь і здібностей, а також на якомога повніше їх використання [9].

Інноваційні ігри, на відміну від традиційних ділових ігор, характеризуються відсутністю заданої жорсткості, певною свободою. Вони не потребують вичерпної інформації щодо вирішення поставленої проблеми. Такі ігри орієнтовані на емоційну та особистісну включеність учасників, на

відпрацювання навичок діяти у нестандартних ситуаціях, тому що результати вирішуваних завдань наперед не визначені. Вони мають розвивальний характер.

Інноваційні ігри (ІНІ) поділяються на професійно-діяльнісні (ПДІ) та організаційні (ОПІ) ігри. Як ми вже раніше зазначали, питанням сутності та особливостей організаційних ігор приділяли увагу науковці у галузі управлінської акмеології О.С.Анісімов та А.О.Деркач [1].

У рамках організаційно-мисленевої гри створюються так звані квазідіяльнісні ситуації та квазівідносини між учасниками. Ці ігри призначені для моделювання управлінської мисленевої діяльності, націленої на будь-які напрями (як професійні, так і особистісні).

Організаційно-діяльнісні ігри використовуються переважно для вирішення складних соціально-виробничих проблем. Інформація про стан соціально-виробничої системи, як правило, є лаконічною недостатньо повною. І найпершим завданням для учасників є її поповнення. В ході організаційної гри здійснюється вироблення конкретного рішення проблеми, проте, не аналізуються можливі наслідки такого рішення. Часто розглядаються кризові для системи стани і виявляються шляхи виходу із кризи. Ролі учасників гри є досить умовними. Рішення відпрацьовується поза межами штатних організаційних структур. Всіх учасників гри об'єднує спільна мета. Передбачається наявність великої кількості альтернативних рішень, над якими працюють об'єднані у мікроколективи учасники.

До складу професійно-діяльнісних (ПДІ) ігор належать суто управлінські (УПІ), ситуаційні (СТІ) ті проблемно-пошукові (ППІ) ігри.

В управлінських іграх моделюються виробничі ситуації з практики управлінської діяльності менеджера освітнього закладу. Їхня відмінність від традиційних імітаційних ігор полягає в тому, що в них увесь процес вибудовується не за чітко визначеним сценарієм, а через вільне ініціативне занурення в проблему і визначення свого місця при її вирішенні. У таких іграх реалізуються термінальні, інструментальні та операційні функції керівника навчального закладу при виконанні ним професійних завдань як менеджера-управлінця, менеджера-керівника та менеджера-організатора.

Тривалість організаційної управлінської гри, як правило, складає від двох до п'яти днів.

Сутність ситуаційної гри полягає в тому, що її учасникам подається певна виробнича ситуація з нестатністю вихідних даних на конкретний дискретний момент часу. Перед учасниками гри постає завдання вироблення власних варіантів управлінського рішення у зазначеній ситуації, їхнє обговорення, публічний захист рішень і ухвалення одного спільного рішення. На результативність такої гри позитивно впливає змагання між мікрогрупами та окремими учасниками.

Досить результативним, на наш погляд, є використання проблемно-пошукових ігор, в яких соціальна чи професійна проблема вирішується нетривіальним (може й метафоричними) методами. Найкраще, коли на початку гри учасники самі створюють банк таких проблем. Потім, після поділу гравців на мікроколективи, кожному з таких колективів випадковим чином дається опис вирішуваної проблеми. Учасники „занурюються” в завдання і, використовуючи методи „синектики”, „мозкового штурму” або якісь інші пропонують шляхи вирішення конкретної проблеми. Причому, обов'язковим є дотримання умови, щоб пропонувані шляхи не були звичайними, відомими всім. Зрештою, наприкінці гри кожен мікроколектив презентує свій варіант рішення і відбувається обговорення отриманих результатів. Саме у такій грі учасники більше розкриваються, розкріпачуються, більше пізнають себе, свої можливості.

Наприкінці настановчого етапу стажування здійснюється вибір теми для індивідуально-творчого завдання.

Протягом наступного робочого етапу кожний стажист готує індивідуально-творчу роботу згідно обраної теми. Таким завданням може бути соціально-організаційний проект розвитку організації, авторська програма саморозвитку (самореалізації) тощо. Робота над індивідуально-творчим завданням здійснюється в заочному режимі, може набирати дистанційної форми та передбачає коучинг.

Через 30 днів (тривалість робочого етапу) проходить в очній формі: захист і обговорення результатів індивідуально-творчих робіт (за потреби цей процес може відбуватися в режимі on-line конференції).

Наприкінці, обов'язково має здійснюватися розробка та узгодження програми акмеологічного коучингу.

Вище проаналізовані квазіпрофесійні ігри можуть використовуватись автономно у практикумах при стажуванні менеджерів освітніх закладів або в структурі тренінгової роботи. У таких іграх учасники навчаються самоменеджменту та самоорганізації, напрацьовують уміння розробляти нові проекти та управляти ними, набувають (або удосконалюють) вміння

конфліктологічної компетентності. У таких іграх стимулюється творча активність учасників, розвивається їхня креативність.

Тренінгові заняття спрямовані на формування та подальший розвиток аутопрофесійної компетентності. Для цього ми пропонуємо систему тренінгів аутопрофесійної компетентності ТАК (рис. 3).

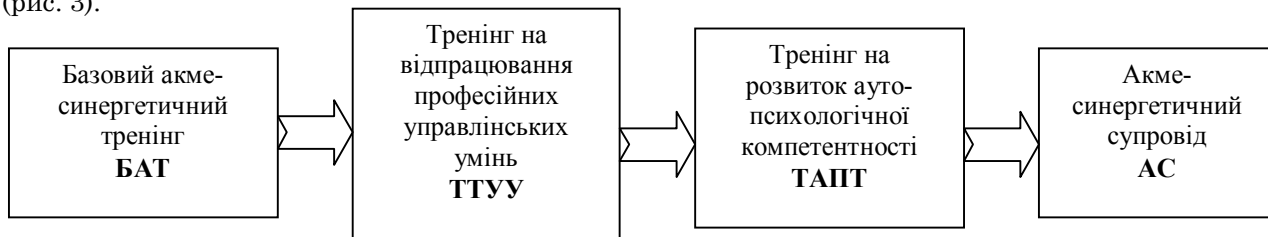


Рис. 3. Система тренінгів аутопрофесійної компетентності ТАК

В умовах динамічного розвитку всіх сфер життя вкрай необхідно формувати та удосконалювати соціальну і професійну активність фахівця, його відповідальність за результати своєї професійної діяльності, здатність навчатися протягом усього життя. Формуванню здатності до особистісно-професійного саморозвитку сприяє застосування акмеологічних технологій особистісного і професійного розвитку.

Акмеологічні технології націлені на розвиток внутрішнього потенціалу, підвищення професіоналізму та адаптаційних можливостей менеджерів. Основне завдання акмеологічних технологій – сформувати та закріпити у самосвідомості фахівця (зокрема, менеджера освітнього закладу) необхідність у саморозумінні, саморозвиткові та самореалізації, уможливується за допомогою різних прийомів і технік самоактуалізації особистісного та професійного “Я”.

Виходячи з таких позицій, акмеологічні технології визначаються як методи або способи розвитку особистості менеджера освітнього закладу до високого рівня професіоналізму. Акмеологічні технології корекційно-розвивального навчання – це цілеспрямована система професійних акмеологічних дій, що орієнтована на комплексне подолання проблем розвитку та удосконалення професіоналізму, відновлення резервів особистості менеджера і включення його в повноцінний процес розвитку з подальшою успішною адаптацією в професійному середовищі.

Ми розглядаємо можливість формування у фахівців в рамках акмеологічної технології розвитку аутопрофесійної компетентності загалом і аутопсихологічної компетентності, зокрема, формою реалізації якої обрано акмеологічний тренінг саморозвитку.

Алгоритм формування аутопрофесійної компетентності передбачає послідовну реалізацію наступних стадій: актуалізація особистісно-професійних проблем; формування суб'єкта самоперетворювальної діяльності; завдання орієнтовної основи самоперетворювальних дій; формування операційно-технологічної складової самоперетворювальної діяльності; перехід від зовнішніх (матеріалізованих) до внутрішніх (психологічних) дій.

На основі цього алгоритму була розроблена типова структура технологічного модуля, а саме розвивальних тренінгів. Завданнями акмеологічного тренінгу саморозвитку є: формування суб'єкта саморозвитку; підвищення аутосенситивності; підвищення інструментальної гнучкості в особистісній та професійній сферах; навчання засобам керування психічними станами в зазначених сферах; накреслення перспектив подальшого особистісного та професійного зростання. Акмеологічний тренінг спрямований, перш за все, на створення умов для саморозкриття його учасників і самостійного пошуку способів вирішення власних психологічних проблем, на прогнозування свого особистісного і професійного розвитку, націленого на досягнення вершин (акме) на цьому шляху (рис. 4).

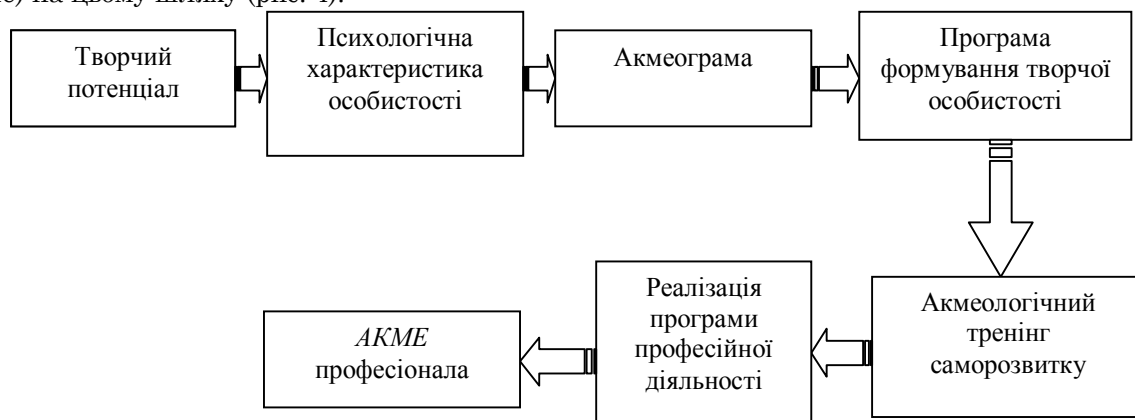


Рис. 4. Акмеологічний тренінг саморозвитку

Ми пропонуємо систему акмеологічних тренінгів, тому що будь-який соціально-психологічний або акмеологічний тренінг націлений на формування, вдосконалення якихось певних якостей, властивостей особистості. При цьому мається на увазі, що після проходження одного тренінгу менеджер за своїми особистими міркуваннями може вибрати інший, часто навіть ніяким чином не пов'язуючи його з попереднім. Тут може приваблювати незвичність назви, престижність, мода і т.д. Ми ж базуємося на системному підході в розвитку і вдосконаленні людини. За наслідками проходження базового акмеологічного тренінгу розвитку, кожен учасник може за допомогою тренера не лише вибрати *оптимальний (особисто для нього!) порядок проходження тренінгів*, але і користуватися посттренінговою підтримкою, акмеологічним супроводом. Він готовий до цілеспрямованої психічної роботи по зміні особистісних рис і поведінкових характеристик, тобто до формування аутопсихологічної компетентності (рис. 5):

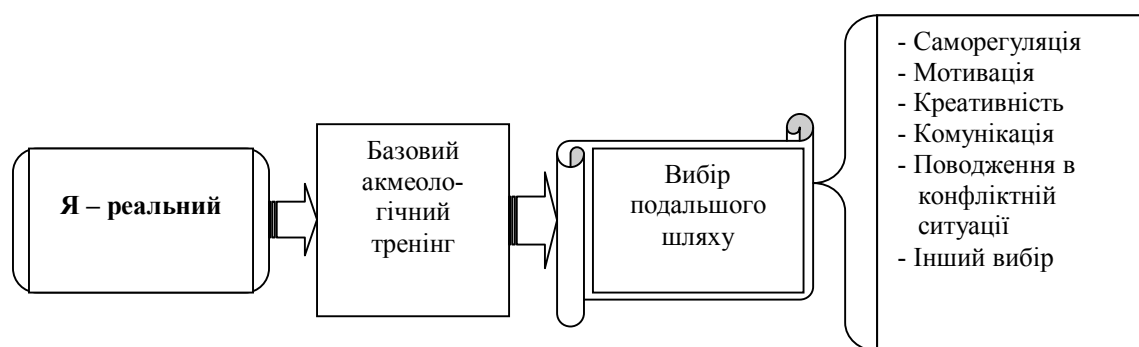


Рис. 5. Порядок проходження базового акмеологічного тренінгу

Тренінги передбачають акмеологічний вплив, який базується на інтеграції методів групової роботи з методами індивідуальної роботи (з фасилітатором – керівником тренінгу).

Система акмеологічних тренінгів самовдосконалення спрямована на опанування певних знань у галузі акмеології, психології управління, менеджменту та інших наук; розвиток здібностей керівника (загальних і спеціальних – відповідно мети конкретного тренінгу і запитів учасників); формування умінь адекватно сприймати себе та оточуючих. У процесі участі у таких тренінгах відпрацьовуються та корегуються норми особистісного поведіння та міжособистісної взаємодії, розвивається здатність швидко й чітко реагувати на конкретну ситуацію, швидко перебудовуватися залежно від створених умов, складу учасників групи та інших умов.

Система акмеологічних тренінгів самовдосконалення побудована за принципом кумулятивної шкали, коли „кожний наступний елемент включає в себе усі попередні, проте може розглядатися і окремо” [317]. Структура цієї системи наведена в таблиці 2.

Проведення акмеологічного тренінгу включає три основні етапи: підготовку; проведення циклу занять; аналіз та оцінку досвіду тренінгу та його ефективності.

На етапі підготовки акмеологічного тренінгу належить скласти програму тренінгу з урахуванням замовлення (що саме підлягає вдосконаленню) і специфіки професійної діяльності передбачуваних учасників тренінгу. За метою програми акмеологічні тренінги можна поділити на два класи: спеціалізований тренінг; універсальний тренінг.

Спеціалізований тренінг спрямований на формування та удосконалення умінь у певній сфері саморозвитку (наприклад, підвищення стійкості до стресових ситуацій, толерантності до невизначеності і екстремальності, управління часовим ресурсом і т.п.).

Універсальний тренінг припускає формування базових навичок самоврядування: в емоційній сфері – зняття м'язової психічної напруженості, навчання навичкам позитивного самосприйняття й ін.; у когнітивній сфері – навчання прийомам поліпшення пам'яті, концентрації уваги, гнучкості мислення, креативності, мовній гнучкості й ін.; у мотиваційно-смысловій сфері – навчання прийомам усвідомлення і формулювання цілей, нарощування спонукальної мети, особистісної гнучкості тощо.

Система акмеологічних тренінгів (САТР) розвитку є доволі гнучкою і передбачає вибір кожним учасником ланцюжка тренінгів відповідно до власних запитів.

Тренінгові групи функціонують таким чином:

– із бажаних пройти САТР формуються групи, по 12 – 20 учасників у кожній;

– кожна група проходить *базовий акмеологічний тренінг*, результати якого допомагають кожному учаснику обрати для себе власний шлях саморозкриття, самовдосконалювання та самокорекції;

– відповідно до вибудованого ланцюжка тренінгів з учасників за кожним напрямом формуються групи, які працюють за конкретною програмою.

Проведення кожного тренінгу (незалежно від конкретних цілей і завдань) включає чотири основні компоненти:

- *підготовчий* – діагностичний;
- *інформаційний* – повідомлення основних теоретичних положень із теми тренінгу;
- *основний* – проведення циклу занять;
- *заключний* – аналіз та оцінка досвіду тренінгу, а також його ефективності.

У кожному із тренінгів системи учасники ознайомлюються з прийомами саморегуляції, ефективними методами експрес-релаксації, аутотренінгу та ін.

Програми конкретних тренінгів можуть коректуватися відповідно до запитів потенційних учасників.

Розрахункова тривалість кожного тренінгу – 3 дні (20 годин). Форма занять – групові та індивідуальні. Кількісний склад групи – 12 ... 20 учасників.

Розглянуту систему акмеологічних тренінгів розвитку професіоналізму можна рекомендувати як один із найважливіших елементів професійної підготовки і перепідготовки педагога, його особистісного розвитку, тобто під час створення авторської системи професійної діяльності фахівця.

В результаті проходження базового акмеологічного тренінгу розвитку професіоналізму у менеджерів освітніх установ формуються уміння чітко формулювати ціль та конкретизувати задачі зі самовдосконалення, досягається позитивне самосприйняття; у них знижується поріг чутливості до власних психічних процесів і станів, знімається жорсткість сценаріїв поведінки, формується уміння керувати власними психічними станами в різних професійних ситуаціях, формується уміння виразно бачити перспективи власного розвитку, прогнозувати майбутнє і не боятися його.

Аутопрофесійну компетентність можна оцінювати за такими показниками: поведінкова та інтелектуальна гнучкість; адаптаційність; здатність до самоуправління (власним розвитком, емоційними станами); високий рівень мотивованості не лише на результат, але й на процес самовдосконалення та самореалізацію; адекватність самооцінки; самоідентифікація себе у професії тощо.

Заключним етапом у формуванні аутопрофесійної компетентності менеджера освітнього закладу є акме-синергетичний супровід (АС), який може здійснюватися у формі індивідуального та групового консультування, періодичного психодіагностування, корекційної роботи (тренінгів, квазіпрофесійних традиційних ігор), розвивальних тренінгів, квазіпрофесійних інноваційних ігор, профілактичних бесід тощо. Вибір конкретної форми акме-синергетичного супроводу залежить від кожного конкретного суб'єкта, який прагне якомога повнішої самореалізації на шляху майстерності – свого АКМЕ.

Таблиця 2

Структура системи акмеологічних тренінгів розвитку (САТР)

| Назва тренінгу | Цілі тренінгу | Плановані результати | Програма тренінгу |
|--|--|--|--|
| «Кращими за гори можуть бути тільки гори, на яких я не бувач» (базовий акмеологічний тренінг) | Пізнання власних якостей як особистості, суб'єкта діяльності й індивідуальності та прогнозування траєкторії життєвого шляху з самореалізацією внутрішнього потенціалу. | Уміння аналізувати своє життя і професійну діяльність. Уміння розробляти програму самопізнання, самокорекції, самоудосконалення та самоконтролю з метою всебічного розкриття внутрішнього потенціалу. | 1. <i>Діагностика</i> особистісних якостей, станів і ресурсів, життєвих позицій. 2. <i>Інформаційне ознайомлення</i> з акмеологією як філософією життя. 3. <i>Ознайомлення</i> з методами аналізу професійної діяльності фахівця (професійно-кваліфікаційна характеристика, схема «Дія – Результат»). 4. <i>Формування</i> умінь укладання власної психологічної характеристики. 5. <i>Ознайомлення</i> з методикою розробки власної траєкторії майбутнього професійного та особистісного самовдосконалення та <i>формування</i> умінь укладання акмеограми. 6. <i>Ознайомлення</i> зі способами реалізації накресленої програми самовдосконалення. 7. <i>Обговорення результатів тренінгу.</i> |
| «Ефективна саморегуляція» | Формування адекватного переключення з одного виду діяльності на інший. | Уміння знімати надмірне психічне напруження. Уміння коректувати негативні психічні стани. Уміння адекватно переключатися з одного виду діяльності на інший. Уміння мобілізації необхідних психічних ресурсів. | 1. <i>Діагностична оцінка</i> особистісних якостей, станів і ресурсів. 2. <i>Ознайомлення</i> з теорією щодо психічних станів. 3. <i>Відпрацювання</i> основних вправ з формування умінь зняття надмірного психічного напруження. 4. <i>Ознайомлення</i> зі способами коректування негативних психічних станів. 5. <i>Відпрацювання</i> основних вправ з формування умінь адекватного переключення з одного виду діяльності на інший. 6. <i>Відпрацювання</i> основних вправ з формування основ мобілізації необхідних психічних ресурсів. 7. <i>Ознайомлення</i> зі способами психологічного захисту. 8. <i>Обговорення результатів тренінгу.</i> |
| «Твори, вигадуй, пробуй» (тренінг креативності) | Пізнання креативності в собі та її розвиток. | Усвідомлення наявності й сутності бар'єрів прояву креативності. Уміння створювати характеристику креативного середовища. Уміння управляти креативним процесом. | 1. <i>Діагностика</i> креативних якостей особистості. 2. <i>Ознайомлення</i> з поняттям креативності і сутністю основних етапів креативного процесу (підготовка, фрустрація, інкубація, інсайт, розробка). 3. <i>Відпрацювання</i> основних вправ на виявлення особливостей креативного процесу та застосування їх у розв'язанні творчих задач. 4. <i>Обговорення результатів тренінгу.</i> |

Висновки... Для підвищення кваліфікації керівного складу вищих навчальних закладів слід здійснювати у формі стажування з використанням очно-дистанційної форми.

Подальшому самовдосконаленню менеджера освітнього закладу може сприяти участь у системі тренінгів формування аутопрофесійної компетентності.

Список використаних джерел і літератури:

1. Анисимов О. С. Основы общей и управленческой акмеологии : учеб. пособ. / О. С. Анисимов, А. А. Деркач. – М.-Новгород, 1995. – 272 с.
2. Квалификационная характеристика менеджера образования (типовая модель, проект) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://209.85.135.104/search?q=cache:0J18k JngtL8J: academy.edu.by/details/personnels/kgrupnik/ articles/model14.doc>.
3. Новохатько О. В. Стажировка как форма повышения квалификации педагогов учреждения дополнительного образования детей : дис. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.08 / Ольга Васильевна Новохатько. – М., 2004. – 183 с.
4. Олійник В. В. Концепція дистанційного навчання в системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників / В. В. Олійник. – К. : ЦППО, 1999. – 14 с.
5. Олійник В. В. Дистанційне навчання в післядипломній педагогічній освіті: організаційно-педагогічний аспект : навч. посіб. / В. В. Олійник. – К. : ЦППО, 2001. – 148 с.
6. Підвищення кваліфікації керівників освіти за дистанційною формою навчання / за ред. В. В. Олійника. – К. : Логос, 2006. – 408 с.
7. Пропонуємо нову форму підвищення кваліфікації / Донецький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ippo.dn.ua/news/show/231>.
8. Пугачев В. П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом : учеб. для студ. вузов / В. П. Пугачев. – М. : Аспект Пресс, 2002. – 285 с.
9. Управление персоналом: Словарь-справочник / [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://psyfactor.org/personal.htm>.
10. Фамілярська Л. Л. Модель організації самостійної роботи слухачів на дистанційному етапі підвищення кваліфікації за очно-дистанційною формою навчання / Л. Л. Фамілярська / [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.zippo.net.ua/index.php? page id=604>.
11. <http://www.ivk-knteu.org.ua/iniziativa.php>.

Аннотация

В.Н.Гладкова

Стажировка как форма профессионального самосовершенствования менеджера высшего учебного заведения

В статье рассмотрены особенности профессионального самосовершенствования менеджера высшего учебного заведения, происходящего в форме стажировки. Приведена общая программа стажировки отмеченной категории руководящего состава высшего учебного заведения, которая осуществляется в очно-дистанционной форме. Для обеспечения эффективного самосовершенствования рекомендуется система тренингов аутопрофессиональной компетентности.

Ключевые слова: *менеджер высшего учебного заведения, профессиональное самосовершенствование, стажировка, тренинги аутопрофессиональной компетентности.*

Summary

V.N.Gladkova

Probation as a Form of Professional Self-Perfection of Managers of Higher Educational Establishment

The article describes the features of professional self-improvement of a manager of higher educational establishment, that takes place in the form of probation. The general program of the mentioned category training of managerial staff of higher educational establishment, which is implemented in a full-time and distance forms. To ensure an effective self-perfection the system of autoprofessional competence is recommended.

Key words: *manager, higher educational establishment, vocational self-perfection, probation, autoprofessional competency training.*

Дата надходження статті: „22” серпня 2012 р.