



АКМЕОЛОГИЧЕСКИЕ ИНВАРИАНТЫ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

А.А. Бучек¹, Г.М. Аванесян², А.С. Герасимова¹, А.В. Ермоленко¹

¹Белгородский государственный национальный исследовательский университет, Белгород, РФ

²Ереванский государственный университет, Ереван, РА

В статье приведены результаты теоретического и эмпирического анализа проблемы личностно-профессионального развития руководителей образовательных организаций. В данной работе приводится описание особенностей акмеологических инвариант профессионализма на примере анализа развития управленческих навыков руководителей образовательных организаций. В процессе исследования применялся опросник К. Вилсона «Цикл управленческих умений» и методика К. Готтшальдта «Включенные фигуры». Авторами предлагается подход к изучению акмеологических инвариант через анализ подсистем профессионализма, обусловленных спецификой деятельности руководителей образовательных организаций.

Ключевые слова: акмеология, профессионализм, акмеологические инварианты, подсистемы профессионализма, руководитель, управление, личность, деятельность.

ԿՐԹԱԿԱՆ ԿԱԶՄԱԿԵՐՊՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԻ ՂԵԿԱՎԱՐՆԵՐԻ ՊՐՈՖԵՍԻՈՆԱԼԻԶՄԻ ԱԿՄԵՈԼՈԳԻԱԿԱՆ ԻՆՎԱՐԻԱՆՏՆԵՐԸ

Ա.Ա. Բուչեկ¹, Հ.Մ. Ավանեսյան², Ա.Ս. Գերասիմովա¹, Ա.Վ. Երմոլենկո¹

¹Բելգորոդի պետական ազգային հետազոտական համալսարան, Բելգորոդ, ՌԴ

²Երևանի պետական համալսարան, Երևան, ՀՀ

Հոդվածում ներկայացնում է կրթական հաստատությունների ղեկավարների անձնական և մասնագիտական զարգացման հիմնախնդրի տեսական և էմպիրիկական վերլուծության արդյունքները: Հետազոտական աշխատանքում նկարագրվում է արհեստավարժության ակմեաբանական ինվարիանտների առանձնահատկությունները կառավարչական հմտությունների զարգացման օրինակով: Հետազոտության գործընթացում կիրառվել են Կ. Վիլսոնի «Կառավարչական կարողությունների ցիկլ» և Կ. Հոտշալդի «Ընդգրկված մարմին» մեթոդիկան: Հեղինակները առաջարկում են ակմեաբանական ինվարիանտների ուսումնասիրման և պրոֆեսիոնալիզմի ենթահամակարգերի վերլուծության մոտեցում, որը պայմանավորված է կրթական հաստատությունների ղեկավարների յուրահատկություններով:

Հանգուցային բառեր. ակմեաբանություն, արհեստավարժության, ակմեաբանական ինվարիանտներ, պրոֆեսիոնալիզմի ենթահամակարգեր, ղեկավար, կառավարում, անձ, գործունեություն

AKMEOLOGICAL INVARIANTS OF PROFESSIONALISM OF THE HEADS OF EDUCATIONAL ORGANIZATIONS

A.A. Buchek¹, H.M. Avanesyan², A.S. Gerasimova¹, A.V. Eremolenko¹

¹State National Research University, Belgorod, RF

²Yerevan State University, Armenia, RA

The article presents the results of theoretical and empirical analysis of the problem of personal and professional development of heads of educational institutions. In this paper describes the features akmeological invariant professionalism of the example of the analysis of the development of management skills of heads from educational institutions. During research been used a questionnaire by K. Wilson "cycle management skills" and methods of "Included figures" by K. Gottschaldt. In this case, offer the approach to the study of invariant akmeological through the analysis of professional subsystems arising from the specific activity of heads of educational institutions.

Key words: acmeology, professionalism, acmeological invariants, professionalism subsystem, head, management, personality, activities

Введение

Профессиональное развитие относится к проблеме, имеющей стабильную актуальность, что определяется значимостью профессиональной деятельности в жизни человека. Акмеология, как наука изучает феноменологию, закономерности и механизмы развития человека на этапе его взрослости, в особенности акмеологию интересует достижение взрослым человеком наиболее высокого уровня развития, означающего обычно сформированность личностного и субъектного качества, т.е. достижение им зрелости. Помимо рассмотрения развития всей совокупности характеристик человека, в которых находит выражение его зрелость, а в ней его акме, акмеология научно анализирует зрелость и акме более сужено, имея в виду только овладение человеком профессией, достижение им в ней уровня мастерства. Ведь понятно, что постижение сущности профессионализма, видение и понимание путей, ведущих к нему, имеет не только сугубо теоретическое, но и большое практическое значение. Акмеология как наука о развитии и достижении оптимума развития в зрелом возрасте предложила свое понимание феномена профессионализма. В рамках акмеологии профессионализм приобретает более осмысленный и конкретизированный характер. Становление профессионала в акмеологии подразумевает образование особого сознания профессионала, преломленного через призму личности, в которой отражаются особенности деятельности. Исходя из этого, акмеология выдвигает свое понимание профессионализма через личностно-профессиональное развитие, в котором раскрываются особенности изменений, происходящих в человеке во время достижения профессионализма в деятельности. Такое понимание легло в основу акмеологического развития личности, обозначенного в статье А.А. Деркачом и содержательно раскрытого в работах Е.В. Селезневой, которая определила его в двух возможных формах как процесс или как состояние [4].

Особую роль в акмеологическом подходе занимает концепция личностно-профессионального развития, которая в частности реализуется в законах акмеологии: личностно-профессионального развития и умножения личностного потенциала и самовыражения личности в профессии. Содержательно личностно-профессиональное развитие до уровня профессионала представлено качественным скачком в

развитии субъекта труда. Этот факт подтверждается в работах А.А. Деркача, который, определяя развитие содержательной стороны, характеризует ее как общее расширение субъектного пространства личности, ее профессиональное и нравственное «обогащение», включающее повышение ответственности, чувства долга, совести и чести, отхода от неадекватных личностных установок и стандартов [1]. Данное определение стороны личностно-профессионального развития напрямую реализует принцип субъектности, что непосредственно позволяет наиболее полно проанализировать специфику личностно-профессионального развития.

Процессуальное развитие субъекта труда до уровня профессионала, согласно акмеологической концепции, следует рассматривать с системных позиций, а именно в связи с изменениями и развитием подсистем профессионализма личности и деятельности, нормативной регуляции, мотивации на саморазвитие и профессиональные достижения, рефлексивной самоорганизации и раскрытия творческого потенциала личности.

Развитие подсистем профессионализма в акмеологии обеспечивается развитием акмеологических инвариант профессионализма, которые непосредственно обуславливают достижение профессионализма в деятельности, предопределяя успешность прохождения профессионального становления и развития. Акмеологические инварианты профессионализма - это основные качества и умения профессионала, обеспечивающие высокую стабильную эффективность и надежность выполняемой деятельности, практически независимо от ее содержания и специфики [3]. Можно согласиться с мнением о том, сторонники акмеологического подхода предлагают дифференцировать профессионализм деятельности и профессионализм личности, который, в отличие от первого, обусловлен высоким уровнем профессионально важных и личностных качества, акмеологическими инвариантами профессионализма, высокой мотивацией, адекватным уровнем амбиций и других качеств, направленных на прогрессивное развитие [5]. Раскрытие проблемы акмеологических инвариант в акмеологии определяет значительную степень понимания феномена личностно-профессионального развития. Изучение инвариант профессионализма обусловлено логикой развития самой акмеологии как самостоятельной

дисциплины, так как именно детальное изучение феномена универсальных профессиональных качеств, обеспечивающих достижение АКМЕ человека как субъекта труда, позволяет расширить представление о сложных закономерностях взаимодействия различных ипостасей человека в процессе достижения оптимума развития. В акмеологии принято выделять следующие акмеологические инварианты:

- общие - независимые от какой-либо деятельности;
- специфические - характерные для определенной деятельности.

Немаловажную значимость вопрос акмеологических инвариант профессионализма обретает в рамках образовательной системы государства, не стоит доказывать, какое значение имеет образование для государства и для его будущего развития, и то, что изучение управления и организации функционирования образовательной системы носит для психологической науки исключительный характер. Именно в управлении образовательной организацией происходит смешение двух уникальных форм деятельности личности, а именно: управленческой и педагогической, что обуславливает особые требования к профессионализму руководителя. Стоит также заметить, что сама по себе управленческая деятельность совмещает субъект-субъектную и субъект-объектную формы, в ней реализуется управление социотехнической системой [2]. На примере школ Нью-Йорка изучалась взаимосвязь между основными характеристиками директоров (образование, опыт работы и т.п.) и школы показателями успеваемости обучения учеников этих школ. Один из основных выводов многогранного анализа деятельности руководителей школ показал, что опыт управленческой деятельности директоров, адекватные ступени их профессионального роста и участие в программах повышения квалификации, являются главным компонентом образовательных достижений. Авторы отмечают, что выявленные в исследовании положительные параметры эффектов опыта согласуются со здравым смыслом о том, что сотрудники (в данном случае руководители), выполняющие разноплановые задачи становятся более продуктивными с опытом работы, особенно в процессе работы в школе [6]. В то же время в рамках образовательной организации руководитель включен и в педагогическую деятельность, данная включенность обеспечивает

формирование особого пути личностно-профессионального развития руководителя образовательной организации, что в свою очередь предопределяет специфическую структуру подсистем профессионализма руководителей образовательных организаций.

Проблемой нашего исследования является ответ на вопрос: «Каковы особенности акмеологических инвариант профессионализма руководителей образовательных организаций субъектов управленческой и педагогической деятельности?»

Целью исследования, первичные результаты которого представлены в этой статье, - изучить особенности инвариант профессионализма руководителей образовательной организации, а также эмпирическое доказательство опосредованности акмеологических инвариант профессионализма руководителей образовательных организаций механизмами обработки информации или когнитивными стилями, т.е. доказательство принадлежности определенных когнитивных стилей к особым акмеологическим инвариантам профессионализма.

Исходя из проблемы и цели нашего исследования, нами была выдвинута следующая **гипотеза**: личностно-профессиональное развитие руководителей образовательных организаций обусловлено особенностями акмеологических инвариант профессионализма. Акмеологическими инвариантами профессионализма будут являться особенности механизмов обработки информации и специфика управленческих умений руководителей образовательных организаций.

В основе нашего исследования лежит акмеологический подход к пониманию личностно-профессионального развития личности, именно данный подход позволяет выявить и проследить развитие акмеологических инвариант профессионализма. Данное исследование соответствует предмету акмеологического подхода и опирается на теорию, методологи и методы акмеологии. Для решения диагностических задач на первом этапе исследования был применен опросник К. Вилсона «Цикл управленческих умений», в котором выделены критерии сбалансированности управленческих умений в профессиональной деятельности руководителя. Эта методика позволяет руководителю не только оценить самого себя по каждой шкале групп управленческих умений, но и получить обратную связь от коллег, вышестоящего руководства и подчиненных. То есть человек, прошедший тестирование при помо-

щи методики К. Вилсона, имеет возможность не только оценить себя, но и узнать, как его оценивают другие. Цель этой методики в том, чтобы составить список сильных и слабых сторон руководителя; определить, какое влияние они оказывают на успешность менеджера в управлении работой и людьми, которые находятся у него в подчинении; составить план улучшения баланса умений; помочь руководителю научиться использовать его сильные стороны и распознавать те умения, которые необходимо улучшить. Таким образом, методика представляет собой комплексный подход к проблеме руководства и практически лишена субъективизма, это достигается благодаря учету разницы между реальным поведением и его вербальным оцениванием, между самооценкой и оценкой других. Она включает в себя опросник, оценивающий умения менеджера, объединенные в блоки, а также классификацию различных типов руководителей. оценки, традиционно включает в себя низкие,

Шкала, с которой сравниваются полученные ниже среднего, средние, выше среднего и высокие оценки.

Результаты диагностики представлены в таблице 1.

Исходя из данных таблицы 1, мы видим, что руководители образовательных организаций обнаруживают средний уровень выраженности управленческих навыков, при этом преобладает адекватные оценки руководителем собственных умений, в то время как его подчиненные склонны оценивать своего руководителя несколько ниже, чем он сам. Примечательным является также тот факт, что оценки коллег респондентов, характеризуется более позитивным характером, говорящем о завышении оценок или неадекватном восприятии своего коллеги. Что касается руководителей респондентов, отличаются более критичным, объективным характером, который может отражать реально существующую обстановку.

Таблица 1

Оценки управленческих умений руководителей образовательных организаций (средние)

ФАЗЫ ЦИКЛА	Оценки				
	Руководитель	Подчиненный	Коллега	Самооценка	Среднее
A Разъяснение целей и задач	5,1	4,7	5,4	4,8	5,0
B Взаимоотношение с подчиненными	4,7	4,2	4,9	5,2	4,8
C Планирование рабочего процесса	5,1	3,9	4,9	5,3	4,8
D Компетенция менеджера	5,3	4,5	5,2	5,7	5,2
E Обеспечение необходимыми условиями	5	4,7	5,2	4,8	4,9
F Обратная связь	5,1	4	5,3	5,5	5,0
G Контроль времени	4,7	4,2	5,1	5,6	5
H Контроль мелочей	5,1	5	5,6	5,4	5,3
I Мотивация цели	3,9	3,3	5,9	5,4	4,6
J Делегирование полномочий	3,4	3	3,7	4	3,5
K Поощрение за хорошо выполненную работу	5,2	4,5	5,6	5,8	5,3
L Ориентация на людей	3,7	3,7	4,2	4	3,9
M Создание команды	3,7	2,7	4	3,2	3,4
N Заинтересованность в должностном росте	4,8	4	5	5	4,7
P Включенность в работу	4,5	5,2	5,6	6	5,3
Q Проф. компетентность подчинённых	5,6	5,4	6,7	5,2	5,7
R Сплоченность группы	3,8	3,3	4,5	5,8	4,4
S Благоприятные условия для должн. роста	3,3	2,1	2,3	4,2	2,9
T Уровень напряженности	4,6	3,4	3,6	3,4	3,7
U Отношение к людям	5	4,2	5	5,2	4,8
V Климат	4	3,3	3,5	2,7	3,3
W Качество работы	5	4,7	5	4,8	4,8

Далее в нашей работе проводилась диагностика когнитивных стилей руководителей образовательных организаций. Первым когнитивным стилем, изученным в нашей выборке, является стиль полезависимость/полenezависимость, для диагностики использовалась методика «Включенные фигуры» К. Готтшальдта. По результатам диагностики осуществлялось формирование стилевых групп на основе классификации всех руководителей с использованием медианного критерия (за исключением деления на полезависимых/полenezависимых испытуемых, т.к. в используемой для исследования данного стиля методике было определено пограничное значение основного показателя). Испытуемые, попавшие на медиану оси измерения основного показателя данного стиля, исключались из последующей обработки. В исследуемой выборке было выявлено преобладание полenezависимых руководителей, результаты отражены на рисунке 1.

По результатам, представленным на рисунке 1, мы видим, что большинство руководителей, обнаруживают полenezависимый стиль, это характеризует их как людей, принимающих решения, в основном ориентируясь на собственные чувства, ощущения и рассуждения. Данный факт может быть связан со спецификой профессиональной деятельности руководителей, именно управленческая деятельность непосредственно подразумевает анализ и учет широкого

спектра факторов руководителем, результатом которого будет принятое управленческое решение. Остальные 22% выборки составляют руководители с полезависимым стилем, для которого характерна ориентация на окружающее поле, что может привести к сложностям ориентировки в нем. В остальных показателях достоверных различий обнаружено не было, однако не исключено, что в ходе дальнейшего исследования, таковые будут обнаружены. На следующем этапе предусмотрен перевод на армянский язык и адаптация опросника К. Вилсона «Цикл управленческих умений», который в сочетании с методикой «Включенные фигуры» К. Готтшальдта будут проведены с руководителями образовательных учреждений Армении.

Результаты исследования показывают достоверные различия разноуровневых управленческих умений руководителей в подгруппах испытуемых с полярными когнитивными стилями. Полученные данные свидетельствуют о том, что когнитивные стили являются неотъемлемой частью структуры индивидуальности, однако их место в структуре профессионализма руководителей требует уточнения. Дальнейшее изучение особенностей когнитивных стилей в связи со свойствами нервной системы, темперамента, личности поможет понять значение когнитивных стилей в формировании личностно-профессионального развития руководителей образовательных организаций.

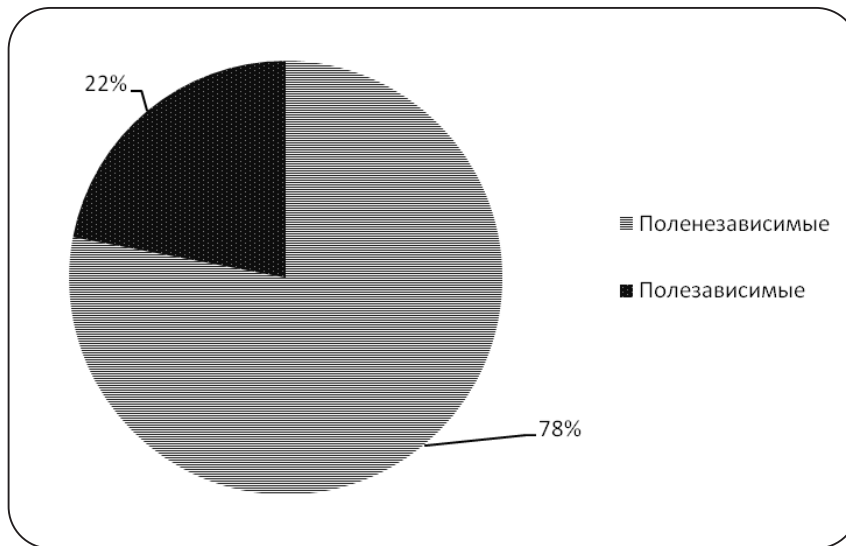


Рисунок 1. Выраженность стилевой характеристики полезависимость/полenezависимость в выборке руководителей

В результате статистического анализа, с помощью критерия Манна-Уитни, были получены следующие данные, между группами «полезависимые» и «полнезависимые» обнаружены значимые различия в показателях цикла управленческих умений Вилсона, таких как: показатель «А» *Разъяснение целей задач* ($p \leq 0,05$). Установлено, что руководители, обнаруживающие полнезависимость имеют более высокие значения оценок данного показателя по методике Вилсона, что непосредственно характеризует их как способных наиболее эффективному целеполаганию, а также показывает высокий уровень их способности донести свои идеи подчиненным.

В тоже время значимые различия существуют в показателях «G» *Контроль времени* и «H» *Контроль мелочей* ($p \leq 0,01$), в данных управленческих умения цикла Вилсона также «доминируют» полнезависимые руководители, что вполне характерно для особенностей данного когнитивного стиля, так как именно поле, от которого «зависят» полезависимые, создает затруднения в контроле конкретных деталей. Что касается контроля времени, то на наш взгляд ориентация на себя способствует выработке системы восприятия времени у данных руководителей, что и привело более высоким показателям данного умения.

Список литературы:

1. Деркач А.А. Психология развития профессионала. - М.: РАГС, 2000.-124 с.
2. Карпов А.В. Психология менеджмента. - М.: Гардарики, 2005. -584 с.
3. Основы общей и прикладной акмеологии / Под ред. А.А. Бодалева, А.А. Деркача, П.В. Кузьминой и др. - М.: РАГС; ВАД, 1994. - 388 с.
4. Селезнева Е.В. Сущностная характеристика акмеологического // Акмеология.- 2010.- №1.- С. 20-27.
5. Akimova O.B., Dorozhkina E.M., Sikorskaya G.P., Kireevab E.E. Experience of Organization of the System of Psychological and Pedagogical Professional Development of Teachers of Higher Educational Institutions//International Journal of Environmental & Science Education. 2016, Vol. 11, No. 16, p. 8781-8791
6. Clark D., Martorell P., Rockoff J., School Principals and School Performance// CALDER, The Urban Institute, Columbia Business School, 2009. p. 26-31.

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Бучек Альбина Александровна - доктор психологических наук, доцент, профессор кафедры возрастной и социальной психологии Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ»).

E-mail: buchek@mail.ru; тел. 8(910)361-95-22; адрес: 308007 Российская Федерация, Белгородская область, г. Белгород, ул. Студенческая, 14.

Аванесян Грант Михайлович - доктор психологических наук, профессор, зав. кафедрой общей психологии Ереванского государственного университета (ЕГУ),

E-mail: psydep@ysu.am, tel.: +374 60710637, адрес: Ереван, ул. Абовяна 52а

Герасимова Александра Сергеевна – кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой возрастной и социальной психологии Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ»).

E-mail: agerasimova66@mail.ru; тел. 8(910)737-62-12; адрес: 308007 Российская Федерация, Белгородская область, г. Белгород, ул. Студенческая, 14.

Ермоленко Андрей Владимирович - аспирант, ассистент кафедры возрастной и социальной психологии Белгородского государственного национального исследовательского университета (НИУ «БелГУ»).

E-mail: andrey.ertolenko.2014@mail.ru; тел. 8(904)096-63-15; адрес: Российская Федерация, Белгородская область, Белгородский район, п. Разумное, ул. А. Невского, 9.