ЛИТЕРАТУРА

1. Деркач А.А., Зазыкин В.Г. Акмеология. М.-СПб., 2003
2. Кан-Калик В.А. Учителю о педагогическом общении М., 1981
3. Мурашов А.А. Педагогическая риторика. М., 2001
4. Юнина Е.А. Педагогическая риторика. Пермь, 1995

О.С. Анисимов
(ИПК госслужбы, Москва)

АКМЕОЛОГИЯ И ЛИДЕРСТВО

1. Как известно, предметом акмеологии является достижение вершин («акме») в самореализации человека на своем жизненном пути по критериям как способности, так и продуктивности. Однако самореализация осуществляется в реально-исторических условиях и в рамках включенных в конкретного человека индивидуальных предпосылок, природного биопсихического потенциала. В исторических условиях может складываться благоприятная или неблагоприятная для раскрытия предпосылочного потенциала ситуация или цепь ситуаций. В благоприятном случае увеличивается вероятность высших проявлений и достижений. Можно говорить об акмеологическом потенциале, который актуализируется в благоприятных условиях.

2. В свою очередь содержание благоприятности «условий зависит от типа проявлений человека». Если иметь в виду воспроизводство сложившихся способов действия, поведения, рутинизированную практику, то неожиданное в условиях, крупные затруднения, а тем более кризисы, катастрофы и т.п. не являются благоприятными условиями. В то же время проявлению рефлексивных способностей, росту потенциала и актуализации творческих проявлений, развитию те же самые условия меняют свою значимость и превращаются в благоприятные. Неслучайно склонным к решению задач предложение решать проблему вызывает дискомфорт, субъективное напряжение, отчуждение и т.п. В то же время это же предложение для склонного решать проблемы субъективно выступает как близкое, комфортное, вызывающее энтузиазм.

3. В условиях социального, профессионального, социокультурного

кризисов, смены оснований бытия, парадигмальных опор и т.п. возникает необходимость выявления того сущностного в происходящем, относительно чего следует самоопределяться и строить линию своего поведения. Чем более неслучаен анализ происходящего, чем более точно выявляется то, что принадлежит неизбежному и подчиняющемуся закону бытия больших систем и даже универсума, тем точнее используется механизм самоопределения. Если он по ценностным и идеалозначимым основаниям направлен на соответствие «объективной» необходимости, сущности, то такое самоопределение дает максимальный эффект осмысленного и продуктивного поведения. При наличии энергетических предпосылок, выражающихся в активности, неуспокоенности, склонности к решению «всех» выявленных задач и проблем и т.п. Самоопределенное поведение сопровождается яркой выделенностью в социальной, профессиональной, социокультурной и других средах. Замеченная выделенность становится поводом для самоопределения многих, для появления эффектов увеличения, заражения, последования и др. Но только тот из адекватно и неиллюзорно, сущностно самоопределившихся и систематически активных становится лидером, который осознает, что соответствие сущности, неслучайному, особенно в переходные периоды, в периоды катастроф, перестроек и реформ – все это должно быть массовым, совместным и только тогда могут быть реальные изменения в лучшую сторону, взывать к спокойному функционированию и развитию, только тогда эти люди становятся лидерами. Они показывают пример адекватного поведения в различных типах ситуаций, убеждают в преимуществе своего варианта, увлекает, заряжает, помогает достигать соответствия и в знании, и в отношениях ко всему, и в действиях, и в согласованиях и т.п. Без лидеров не может благополучно осуществиться ни одна социальная, научная, культурная, профессиональная и т.п. революция, а замедление в лидерской активности, в формировании лидерского корпуса, в достижении порога массовости и распределенности лидеров по всем типовым звеньям сообщества или общества в целом отражается и в усилении дестабильности и драматизма в период «перемен».

4. Однако наряду с лидерами мы можем наблюдать

«псевдолидеров», обладающих активностью, подхватывающих ритуалы лидерского поведения, не меняющих себя под объективные, надиндивидуальные критерии, боящихся критики и т.п. Они запутывают систему ориентиров, направляют доверчивых ведомых в различного рода тупики и случайности и отдаляют возможность опознать неэффективность, неосмысленность, неадекватность, отклоненность от подлинного решения проблем. И это происходит при неосознаваемой пустой трате энергии, уменьшении возможности сделать для общества и себя подлинно нужное и полезное.

5. Чтобы стать лидером требуются не только природные предпосылки, но и весь путь социализации и окультуривания, познания реального мира, выработки мировоззрения и мироотношения, нахождения себя в обществе, определение места своей активности в логике реальной динамики того, что проживает деструктивный период, обнаружение объективной логики выхода из тупиков и форм соучастия в этом выходе. Иначе говоря, чтобы стать подлинным лидером, следует формировать потенциал акмеологического типа, гарантирующий опережающее достижение максимальных результатов. Но они дополняются действиями и результатами в особых типах взаимодействия лидеров с ведомыми, именно в них проявляется собственно лидерский потенциал, опирающийся на общий акмеологический потенциал.

6. С 1 по 15 февраля 2005 г. под Москвой в загородном учебно-оздоровительном комплексе Российской академии госслужбы при Президенте РФ был проведен игромодельный цикл (модуль) по теме «Лидер России». Перед ним подобные циклы были проведены по темам «Кадровая политика и кадровые решения», «Идеологическое обеспечение принятия государственных решений» и др. Участниками цикла являлись приверженцы и сочувствующие методологическому сообществу «Московский методолого-педагогический кружок», основанный нами в 1978 г. С 2001 г. мы начали цикл модулей по культуре принятия управленческих решений, а затем по культуре принятия государственных решений. Основной зоной интересов является анализ особенностей стратегического мышления и переход к подготовке профессиональных

стратегов. Этому способствует и создание руководимой нами кафедры стратегического проектирования в ИПК госслужбы.

7. В указанном модуле были этапы теоретической схематизации базисных утверждений о сущности лидерства, сложившихся в литературе, переход к характеристике особенностей лидера страны, выдвижение «Стратегической инициативы М-2005», ее оценка (подтверждение и опровержение), моделирование принятия лидерски ориентированных решений в макроуправлении (в позициях Президента, Министров образования, экономини, безопасности и представителя методологического движения), моделирование корпаротивного типа принятия лидерски ориентированного управленческого решения Президентом по поводу выдвижения «Стратегической инициативы М-2005». Форма организации модуля была характерна для организационно-деятельностных игр.

8. «Стратегическая инициатива М-2005» была выдвинута как результат поисков подхода к управлению страной, деятельности всего управленческого корпуса, особенно высшего звена государственной власти, который мог бы гарантировать «прорыв России», выход из сложившегося тупика и возврат в положение ведущей великой державы (см. материалы подробнее на сайте: mmpk.h12.ru и по E-mail:anisimov@ingos.ru)

9. Содержание "инициативы" предполагало коренную реформу в интеллектуальном механизме управления, а конкретные характеристики предлагаемых требований к управленческому мышлению и другим составляющим механизма подробно раскрыты в серии соответствующих монографий. Для систематической ориентации руководителя России в характере этих требований была опубликована монография «Стратегический портрет лидера России» (М., 2004).

10.Моделирование еще раз показало, а во многом дополнило, что применяемые способы и средства принятия государственных решений, самоопределение относительно их, хода реализации, способов коррекции решений, по своей функции – стратегических, не носит профессионального характера, не опирается на те формы, которые учитывают опыт логики,

философии, методологии, не соотнесены с самой возможностью «подчиниться» сущностным основам в отличии от исторической случайных и индивидуализированных мнений. Поэтому при попытках, достаточно редких, проявляться как лидеры высшие руководители сохраняют низкий потенциал убеждаемости. В тоже время именно в России, а также в некоторых республиках СНГ, есть самые совершенные технологии и подходы к принятию неслучайных решений. В процессе модуля подробно обсуждалось соотношение между механизмами самого принятия решений иерархом в управленческой иерархии и лидерским акцентом в использовании этого механизма.

Е.Н. Быкова
(ИжГАК, Ижевск)

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ИЖЕВСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОМЕХАНИЧЕСКОГО КОЛЛЕДЖА

На рубеже XX и XXI веков перед человеком встала проблема адаптации в стремительно меняющемся мире. Жестокая рыночная конкуренция обострила социальные и внутриличностные конфликты.

С момента начала реформирования образовательной системы в государстве, начались преобразования и в Ижевском государственном автомеханическом колледже. Изменение статуса учебного заведения повлекло за собой качественные изменения содержания и условий образовательного процесса, а также отношение педагогического коллектива к своей профессиональной деятельности.

Педагогам потребовалось быть готовыми работать в инновационном режиме; овладевать современными педагогическими технологиями, информационными системами, новыми исследовательскими методами; повышать профессиональную компетенцию, систематически заниматься самообразованием; работать в режиме постоянного научного поиска с целью создания собственного научного или методического продукта. Разрешение этих и других проблем во многом зависит от адаптационных способностей педагогических работников.

Проблему профессиональной адаптации невозможно рассматривать