

В.С. Ляшук, ст. гр. УНЗ-11-Б2
Науковий керівник: Т.А. Махиня, к.п.н.,
доцент Інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «УМО» НАПН України

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИХОВАТЕЛІВ ДНЗ НА ЗАСАДАХ ЛЮДИНОЦЕНТРИЧНОГО ПІДХОДУ

Анотація. У статті розкрито сутність людиноцентричного підходу в управлінні вихователями дошкільного навчального закладу; висвітлено проблеми формування творчого потенціалу особистості; обґрунтовано умови ефективного управління, що забезпечують успішність процесів особистісно-професійного розвитку вихователів.

Ключові слова: людиноцентриський підхід, творчий потенціал, педагогічний колектив, управління.

Аннотация. В статье раскрыта сущность человекоцентрического подхода в управлении воспитателями дошкольного учебного заведения; отражены проблемы формирования творческого потенциала личности; обоснованы условия эффективного управления, которые обеспечивают успешность процессов личностно-профессионального развития воспитателей.

Ключевые слова: человекоцентрический подход, творческий потенциал, педагогический коллектив, управление.

Annotation. In of the article essence of centerpersonal approach is exposed in a management the educators of preschool educational establishment; the problems of forming of creative potential of personality are reflected; the terms of effective management, which provide success of processes of personality - professional development of educators, are reasonable.

Key-words: centerpersonal approach, creative potential, pedagogical collective, management.

Постановка проблеми. Становлення української державності, інтеграція в європейське і світове товариство, відмова від тоталітарних методів управління державою і побудова громадського суспільства передбачають орієнтацію на людину, її розвиток, самореалізацію. Тому сьогодні ведеться інтенсивний пошук шляхів модернізації системи освіти, де провідним чинником є парадигма особистісно зорієнтованої педагогіки.

У Національній доктрині розвитку освіти, в законах України «Про освіту» та «Про дошкільну освіту» наголошується, що основною метою освіти є формування всебічно розвиненої людини як вищої цінності суспільства. Провідна роль у досягненні цієї мети належить дошкільним закладам освіти,

загальноосвітнім школам, подальше підвищення якості діяльності яких знаходиться в прямій залежності від рівня їх управління.

Система освітнього управління, що склалася в період централізованої командно-адміністративної системи, орієнтована більшою мірою на сам педагогічний процес, а тому потребує суттєвого оновлення й удосконалення. Водночас аналіз практичної діяльності освітніх закладів свідчить, що незважаючи на декларування прихильності до гуманістичної парадигми, управління педагогічним колективом здебільшого залишається традиційним. Сучасні тенденції оновлення системи освіти визначають необхідність внутрішнього управління на особистість, її потреби, створення в освітніх закладах, у тому числі ДНЗ, умов для забезпечення всебічного розвитку всіх учасників освітнього процесу. Отже, важливим завданням теорії управління освітою є пошук механізмів розвитку особистості людини як цілісної системи, що зумовлює звернення педагогічної науки до ідей впровадження «людиноцентричного підходу».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідність розв'язання зазначених проблем підтверджують педагогічні дослідження вітчизняних та зарубіжних вчених з проблем гуманізації, демократизації, особистісної орієнтації управління в освіті (В.Андрущенко, Т.Давиденко, Г.Єльнікова, Г.Дмитренко, Ю.Конаржевський та інші). Характерною тенденцією розвитку сучасних наукових досліджень управління в освіті є синергетичне світосприймання, прагнення привнести його положення в управлінську діяльність (Т.Давиденко, Л.Даниленко, Г.Єльнікова, М.Поташник та інші).

У педагогічній науці праці вітчизняних дослідників, які б вивчали проблеми людиноцентричного підходу в управлінні розвитком творчого потенціалу педагогами дошкільної освіти відсутні. Управлінська діяльність сьогодні дуже тісно пов'язана з теорією і практикою менеджменту педагогічних організацій і, звичайно, дошкільних навчальних закладів. Робота освітніх дошкільних закладів базується на людському факторі. Тому питання управління ними у цьому аспекті стали особливо актуальними. Управління освітнім

дошкільним закладом являє собою цілеспрямовану діяльність, спрямовану на упорядкування навчально-виховного процесу і його вдосконалення.

Мета статті – розкрити сутність людиноцентричного підходу в управлінні вихователями дошкільного навчального закладу.

Виклад основного матеріалу. Наукове осмислення й узагальнення соціальних процесів сучасної дійсності, аналіз наукових досліджень доводять, що демократизація суспільства, розширення прав і свобод громадян у різних сферах життєдіяльності, і в освітній сфері зокрема, на перший план висувують проблеми суб'єктивного становлення і буття людини, між суб'єктної взаємодії, максимального творчого потенціалу людей, спрямованого на розвиток освітньої системи, особистості в цілому.

Представники різних шкіл менеджерів вважають, що в сучасних умовах менеджмент повинен використовуватися не стільки як система влади у вигляді ієрархічної піраміди, скільки як ресурс розвитку горизонтальної організаційної системи. Управління повинно забезпечувати оптимізацію прийняття рішення тими, кого вони безпосередньо стосуються. При цьому під прийняттям управлінського рішення розуміють план дій, що приймається самостійно кожним суб'єктом управління.

На зміну філософії впливу в управлінні освітою прийшла філософія взаємодії, співробітництва, створення умов, забезпечення. Метою освітнього закладу в широкому його тлумаченні є розвиток дитини в процесі його виховання і навчання. Метою ж управління навчальним закладом є створення педагогічних умов для розвитку особистості, тобто досягнення поставленої мети навчальним закладом.

Управління у широкому визначенні включає не тільки управління людьми, але й управління фінансовими, матеріально-технічними й іншими ресурсами. У сучасних наукових дослідженнях теорії управління освітою (Г.Єльнікова, В.Лазарев, М.Поташник, П.Худоминський, Г.Дмитренко та інші) поняття «керівництво» розглядається як одна з управлінських дій, тобто функцій, поряд з плануванням, організацією, контролем тощо. Останнім часом у розумінні суті

керівництва відбулися істотні зміни. Якщо раніше керівництво розуміли як адміністрування, командування, то в сучасній теорії і практиці цю управлінську дію розглядають як таку, що найбільш повно відбиває людські аспекти соціального управління, роботу управління людьми, спільнотами, колективами.

Поряд із поняттям «управління» та «керівництво» до основних понять теорії управління освітою в сучасних дослідженнях відносять термін «менеджмент». Останнім часом менеджменту як науці і мистецтву управління велику увагу приділяють працівники сфери освіти. Це передусім пояснюється тим, що менеджмент являє собою теорію і практику управління в соціальних організаціях. Що, у свою чергу, зумовлює розгляд менеджменту в межах соціального управління.

Дошкільний навчальний заклад, як і будь-який інший освітній заклад, є одним із видів соціальної організації. Управлінська діяльність сьогодні дуже тісно пов'язана з теорією і практикою менеджменту педагогічних організацій і, звичайно, дошкільних навчальних закладів. Робота освітніх дошкільних закладів базується на людському факторі, тому питання управління ними у цьому аспекті стали особливо актуальними. Управління освітнім дошкільним закладом являє собою цілеспрямовану діяльність, спрямовану на упорядкування навчально-виховного процесу і його вдосконалення. Кожний заклад представляє собою цілісну освіту, яка діє по законам розвитку. В силу цього ДНЗ можна розглядати як систему з визначеними елементами, структурою, функціонуванням, розвитком. Такий підхід дозволяє не тільки виявляти основні фактори, умови, забезпечувати життєдіяльність закладу, а й керувати його функціонуванням і розвитком.

Одним із об'єктів управління в ДНЗ є педагогічний колектив. Соціально-економічна структура колективу основана на виробничих відношеннях, посадової ієрархії. Вона здійснює виробничу функцію і знаходить своє вираження у формальній організаційній структурі:

- Соціально-економічна структура колективу заснована на виробничих відносинах, посадовій ієрархії. Вона здійснює виробничу функцію і знаходить свій прояв у формальній організаційній структурі.
- Організаційна структура відображає взаємодію співробітників, яка виникає в ході виконання посадових обов'язків як по вертикалі (між керівниками і підлеглими), так і по горизонталі (між співробітниками) лінії. В управлінні педагогічним колективом важлива організація взаємовідносини в колективі, рівні права і обов'язки співробітників. Важливим завданням даної структури є створення відповідних умов праці для всіх співробітників ДНЗ, які виявляють вплив на мотивацію діяльності.

Зміст і засоби формування колективу визначається рівнем його розвитку. Основні напрямки роботи по формуванню колективу перш за все пов'язані з вивченням спільності, формуванням педагогічних ціннісних установок, реалізація основних принципів. Формування педагогічного колективу взаємопов'язано з розвитком організаційних структур і психологічним мікрокліматом. Однією з найважливіших функцій управління персоналом у зв'язку зі зростаючою роллю людського фактору в сучасному виробництві стає саме розвиток персоналу, а не просте приведення його до чисельного складу відповідно до наявності робочих місць.

Перехід до нового «людноцентричного» (за означенням В.Кременя) та ціннісно-орієнтовного суспільства можливий лише за умов і переосмислення базових засад та орієнтирів побудови, функціонування і розвитку освітньої системи: «людноцентризм» філософії як умови розвитку національної духовності знаходить своє логічне продовження в освіті. Сьогодні вона тільки тоді виконуватиме своє покликання, коли сенсом її розвитку, центром всіх інновацій і стратегій стане людина.

Людноцентризм та ціннісна орієнтація освіти є відповіддю на такі тенденції суспільного розвитку як «тріумф особистості та демократизації».

Людноцентриський підхід в педагогічному менеджменту – це перш за все вдосконалення людських відносин в керованому колективі, залучення його

членів до управління, надання ним допомоги в рішенні педагогічних проблем, підвищення кваліфікації.

Людиноцентриський підхід передбачає, що основу діяльності керівника навчального закладу мають складати повага до людини, довіра до неї, фокусування уваги на розвитку особистості учня і педагога; надання управлінню координуючого і мотиваційного характеру. Аналіз основних положень про природу людини та їх дослідження у філософських і психологічних теоріях особистості дозволив визначити теоретико-методологічні основи дослідження проблеми людиноцентриського підходу в освітньому процесі, в управлінні педагогічним колективом. До них відносимо: гуманістичний підхід; системний підхід; персоналізований підхід; акмеологічний підхід; компетентнісний підхід; мотиваційний підхід; управління на діагностичній основі.

Людиноцентриський підхід є важливим компонентом особистісного підходу в педагогіці в управлінні педагогічним колективом. Його основу становить сукупність вихідних теоретичних положень про особистість і практичні методичні засоби, що сприяють її розумінню як цілісності, вивченню, створенню умов для її саморозвитку, самоактуалізації. Виявлення особливостей людиноцентриського підходу вимагає розкриття сутності поняття «управлінська взаємодія». У науковій літературі взаємодією називають процес безпосереднього або опосередкованого впливу суб'єктів (об'єктів один на одного, що породжує їхню взаємну обумовленість і зв'язок. Управлінська взаємодія, як міжособова, інтенсифікує власну активність педагогів тоді, коли проявляється як співробітництво, що носить навмисний, тривалий і стійкий характер.

Співробітництво, в контексті проблеми управління розвитком особистості вчителя, ми розуміємо як вид міжособової взаємодії, де сумісно керівником і педагогом формулюються і розв'язуються проблеми особистісного, професійного потенціалу педагога, його компетентності, авторитету. Особливістю взаємодії керуючої і керованої систем при суб'єкт-суб'єктних взаємовідносинах в процесі людиноцентриського підходу є те, що вони базуються переважно на використанні таких феноменів, як духовні цінності

особистості педагога і колективу, громадська думка, морально-психологічний клімат, творча атмосфера педагогічного колективу.

Найбільш ефективною сумісною діяльністю керівника і членів педагогічного колективу є в тому випадку, коли вони задоволені міжособистісними взаємовідносинами й у них є бажання і прагнення працювати разом, тобто коли відбувається «соціально-психологічна інтеграція суб'єктів».

Основними ознаками суб'єкт-суб'єктної управлінської взаємодії в процесі реалізації керівником людиноцентричного підходу в управлінні педагогічним колективом є:

- діалогічність управлінського спілкування;
- ініціювання змінності особистості педагога-вихователя, його саморозвитку;
- співробітництво керівника і педагогів;
- використання суб'єктивного досвіду педагога як джерела його розвитку;
- залучення керівника до цінностей, потреб, проблем кожного педагога;
- зумовленість взаємодії керівника і підлеглих на основі адаптування до особистісних особливостей педагога;
- вибудовування змісту взаємодії на емоційно-психологічній, емпатійній основі, котра переважає над раціональністю.

Висновки. Теоретичне обґрунтування та виявлені особливості в освітньому процесі людиноцентричного підходу дали підстави для розкриття його сутності в управлінні педагогічним колективом, що полягає в націленості управлінської діяльності на створення умов, надання управлінської підтримки процесами кожної особистості педагога та передбачає ставлення керівника до особистості педагога як до найвищої цінності; визнання унікальності й врахування змісту суб'єктивного досвіду педагога; стимулювання самоактуалізації особистості педагога; врахування внутрішніх тенденцій його самоорганізації; забезпечення умов для особистісного професійного розвитку педагога з опорою на внутрішні джерела саморозвитку в ситуаціях усвідомлення і вибору власних особистісних і професійних позицій, індивідуального шляху саморозвитку; спрямованість суб'єкт-суб'єктної управлінської взаємодії і підтримки на задоволення потреб

учителів у персональній зверненості, здобутті представленості у життєдіяльності своїх учнів, колег, інших людей, тобто створення умов для прояву особистості педагога в суспільному житті.

Література

1. Алляров З.А. Педагогические условия личностно-профессионального развития учителя в муниципальной системе образования : Дис. ... канд. пед. наук. – Уфа, 2002. -172 с.
2. Амонашвили Ш.А. Размышления о гуманной педагогике / Ш.А. Амонашвили. – М. : Издательство Дом Шалвы Амонашвили, 1995. – 237 с.
3. Бех І.Д. Виховання особистості: У 2кн. К.1: Особистісно орієнтований підхід теоретико-технологічні засади : Навч.-метод. Видання / І.Д. Бех. – К. : Либідь,2003. - 280 с.
4. Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно-ориентированого образования / Е.В.Бондаревская. – Ростов-на-Дону : Изв-во Ростовского пед. Ун-та, 2000. – 352 с.
5. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент у системі освіти : Навч. посіб. / Г.А.Дмитренко. - К. : МАУП– Київ, 1999. – 399 с.
6. Єльнікова Г.В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : Монографія / Г.В. Єльнікова. – К. : ДАККО, 1999. – 303с.
7. Карамушка Л. Принцип гуманізації управління як один з провідних принципів освітнього менеджменту / Л. Карамушка // Освіта управління. – 2002. – № 4. – С. 41-60.
8. Кремень В.Г. Філософія людиноцентризму в стратегії освітнього простору. – К. : Педагогічна думка, 2009. – 520 с.
9. Петровский А.В. Личность в психологии: парадигма субъектности / А.В. Петровский. – Ростов-на-Дону, 1996. – 512 с.
11. Поташник М.М. Демократизация управления школою / М.М. Поташник. – М. :Знание, 1990. – 62 с.