

УПРАВЛІННЯ ДОШКІЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ НА ОСНОВІ ЛЮДИНОЦЕНТРИСЬКОГО ПІДХОДУ

Анотація. У статті розкрито сутність людиноцентричного підходу в управлінні педагогічним колективом дошкільного навчального закладу; висвітлено напрямки управлінської діяльності, які характеризуються передусім гуманістичною спрямованістю індивідуальної управлінської концепції керівника ДНЗ; обґрунтовано умови ефективного управління, що забезпечують успішність процесів особистісно-професійного розвитку педагогів.

Ключові слова: управління, педагогічний колектив, людиноцентриський підхід, особистісний розвиток.

Актуальність. 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.

Однак, 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 в направленості внутрішнього управління на особистість, її потреби, створення в освітніх закладах умов для забезпечення всебічного розвитку всіх учасників освітнього процесу.

Розв'язанням зазначеної проблеми є пошук механізмів розвитку особистості людини як цілісної системи, що зумовлює звернення педагогічної науки до ідеї впровадження людиноцентричного підходу.

Отже, управлінська діяльність керівника дошкільного навчального закладу на основі людиноцентричного підходу означає по-новому, оптимістично мислити про педагогів і дітей, вірити в їх сили і здібності, самостійно, без примусу взаємодіяти в освітньому процесі, спиратися на особистісну значущість їх праці, довіряти, допомагати, супроводжувати у набутті особистісного сенсу діяльності, створювати умови для радісного почуття успіху, руху вперед, успішної персоналізації педагогічної взаємодії вихователя і вихованця на основі адекватного включення в цей процес їх особистісного досвіду, почуттів, переживань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідність розв'язання зазначених проблем підтверджують педагогічні дослідження вітчизняних та зарубіжними вченими проблем гуманізації, демократизації, особистісної орієнтації управління в освіті (В.Андрущенко, Т.Давиденко, Г.Єльнікова, Ю.Конаржевський, В.Лазарев, М.Михальченко, Т.Рогова, Т.Шамова та інші). Характерною тенденцією розвитку сучасних наукових досліджень управління в освіті є синергетичне світосприйняття, прагнення привнести його положення в управлінську діяльність (Т.Давиденко, Л.Даниленко, Г.Єльнікова, В.Лутай, І.Осадчий, М.Поташник та інші).

Проблеми гуманізації, особистісної спрямованості управління в освіті досліджуються не лише педагогічною наукою, а й психологічною (Л.Карамушка, Н.Коломінський, В.Моляко, Є.Павлютенков, С.Подмазін, В.Юрченко та інші), де розглядаються психологічні аспекти гуманізації управління школою (Л.Карамушка), особистісно-діяльнісний підхід у психології менеджменту в освіті (Н.Коломінський), соціально-психологічні проблеми особистісно-орієнтованого управління сучасними освітніми закладами (С.Подмазін). У цих працях особистість дитини, педагога, менеджера досліджується як місія управління в освіті, а, передусім, як системотворний, центральний чинник менеджменту в освіті.

Значним внеском у розробки проблеми роботи з педагогічними кадрами, педагогічним колективом є праці таких вітчизняних і зарубіжних

науковців, як Ю.Бабаннський, М.Вашенко, І.Жерносек, І.Зязюн, В.Зверев, Ю.Конаржеський, В.Лазарев, В.Мадзігон, В.Маслов, В.Маслов, М.Поташник, В.Сластьонін, Н.Тализіна, П.Третьяков, Т.Шамова, Л.Юрчук та інші. Їх дослідження спрямовані на розробку проблем розвитку цілісної ефективної системи підвищення кваліфікації педагогічних працівників, організації безперервної освіти та науково-методичної роботи вчителів, їхньої самоосвіти, професійного самовдосконалення.

Український педагог-вчений В.Кремень відзначає, що перехід до нового «людноцентричного» та ціннісно-орієнтовного суспільства можливий лише за умов і переосмислення базових засад та орієнтирів побудови, функціонування і розвитку освітньої системи.

Особливу актуальність мають дослідження проблем гуманізації педагогічної діяльності (А.Сущенко), особистісного, професійного розвитку сучасного педагога (Є.Рогов, Т.Ткачов, З.Алляров), особистісно орієнтованої системи роботи з педагогічними кадрами (В.Зверева), формування особистості вчителя як суб'єкта педагогічної діяльності (Р.Ассадулін), творчої самореалізації індивідуальності педагога (Л.Ведерникова, О.Любарська та інші), особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку педагогів (О.Шахматова), формування професійної компетентності (М.Гриньова, Л.Карпова, А.Лукашенко).

Мета статті полягає в науковому обґрунтуванні концептуальних засад людноцентричного підходу в управлінні педагогічним колективом дошкільного навчального закладу.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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 висувають 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 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 з людьми, спільнотами, колективами.

Поряд із поняттям «управління», «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, тобто організаціях людей. 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.

Заклади розрізняються за метою, характером, типом і іншими ознаками. Дошкільні освітні заклади характеризуються наступними особливостями:

1. По відношенню до учасників дана організація виступає як первинна. ДНЗ як заклад створюється у відповідності з законодавством про освіту, володіє визнаними цілями і функціями, знаходиться на бюджетному фінансуванні.
2. Дошкільний навчальний заклад – офіційна організація, оскільки створюється у відповідності з правовими актами; суб'єктами організації виступають посадовці (завідуючий, вихователі, вихователі-методисти та ін.).
3. В організаційній системі виділяють: організаційну структуру – сукупність людей і умов їх діяльності у визначених пропорціях і взаємозв'язках (вона має мету, кадри, засоби); організаційний процес –

діяльність людей по формуванню і розвитку (забезпечують догляд за дітьми і реалізацію освітніх програм).

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 взаємовідносин 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 «людиноцентричного» (за означенням В.Кременя) та ціннісно-орієнтовного суспільства можливий лише за умов і переосмислення базових засад та орієнтирів побудови, функціонування і

розвитку освітньої системи: «людиноцентризм 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 стає людина.

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

Людиноцентриський 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 сумісна діяльність 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» [61, С.78]. Основним ознаками суб'єкт-суб'єктної управлінської взаємодії в процесі реалізації керівником людиноцентриського підходу в управлінні педагогічним колективом є:

- діалогічність управлінського спілкування;
- ініціювання змінення 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.

Метою управління педагогічним колективом на основі людиноцентричного підходу є підвищення ефективності діяльності педагогічного колективу на основі створення умов для саморозвитку особистості кожного педагога, самоактуалізації, задоволення потреб педагогів як у персональній зверненості, так і потреб проявити себе в суспільному житті.

Висновки. Теоретичне обґрунтування людиноцентричного підходу в освітньому процесі, виявлені особливості цього підходу дали підстави для розкриття сутності людиноцентричного підходу в управлінні педагогічним колективом, яка полягає в націленості управлінської діяльності на створення умов, надання управлінської підтримки процесами кожної особистості педагога, що 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, коле, інших людей, тобто створення умов для прояву особистості педагога в суспільному житті.

Література

1. Аллаяров 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. Кульневич С.В. Педагогика личности от концепций до технологий : Учебн. пособ. для учителей и классных руководителей, студентов, магистрантов и аспирантов пед. учеб. заведений, слушателей ИПК / С.В. Кульневич. – Ростов-на-Дону : Творческий центр «Учитель», 2001. – 160 с.
10. Петровский А.В. Личность в психологии: парадигма субъектности / А.В. Петровский. – Ростов-на-Дону, 1996. – 512 с.
11. Поташник М.М. Демократизация управления школой / М.М. Поташник. – М. : Знание, 1990. – 62 с.