

Лариса Ткачук,

к.пед.н., доцент кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, Україна

Тетяна Сидорчук,

магістрант кафедри педагогіки та освітнього менеджменту Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини, Україна

УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ НА ЗАСАДАХ РЕСУРСНОГО ПІДХОДУ

В умовах особистісно орієнтованої педагогіки ресурсний підхід в управлінні навчальним процесом у загальноосвітньому навчальному закладі є важливим аспектом формування нової генерації конкурентоздатних, соціально активних громадян України.

Ресурс визначається як сукупність об'єктивно існуючих умов і засобів, необхідних для реалізації потенційних можливостей суб'єкта.

Ресурсний підхід розглядає організацію як набір матеріальних і нематеріальних ресурсів. Можна виділити кілька груп ресурсів організації: матеріальні ресурси, людські ресурси та організаційні ресурси:

- матеріальні ресурси включають технології, приміщення та обладнання, географічне положення і доступ до сировини;
- людські ресурси – навчання співробітників, їх досвід, знання, взаємини і компетенції окремих менеджерів і працівників організації;
- організаційні ресурси – системи звітності, планування, контролю, а також неформальні зв'язки всередині організації.

Те, наскільки ці ресурси відповідають сучасним вимогам, рівням технічного і технологічного розвитку суспільства, говорить про їх можливість впливати на якість освітнього процесу і значною мірою визначати результат освіти [2, с. 148].

Безумовно, не всі ресурси, наявні в організації, можуть бути віднесені до стратегічно-важливих. Деякі ресурси, у контексті стратегічного планування, не представляють інтересу, інші ж можуть ввести керівництво установи в оману і привести до реалізації стратегії, не вигідної для неї. Завдання організації (установи), таким чином, полягає у виділенні найбільш важливих ключових ресурсів, які стануть джерелом її стійкої конкурентної переваги.

Важливим є те, що ресурсний підхід допомагає доцільно узгодити можливості й інтереси суб'єктів навчально-виховного процесу. Він узгоджує зовнішні (засоби й умови навколишнього середовища) і внутрішні індивідуалізовані ресурси особистості на засадах реалізації універсальних ідей людиноцентризму, особистісної зорієнтованості освіти, забезпечення індивідуальної траєкторії розвитку суб'єкта, позитивного зворотного зв'язку у процесі навчання у загальноосвітньому навчальному закладі [3].

Місією управлінської структури у сучасному загальноосвітньому навчальному закладі є створення сприятливого середовища для динамічної взаємодії учасників педагогічного процесу з метою формування в учнів і вчителів готовності до постійних змін у навчально-пізнавальній та професійній діяльності.

Охарактеризуємо ті з принципів, що забезпечують реалізацію ресурсного підходу в управлінні загальноосвітнім навчальним закладом:

– оптимальності. Цей педагогічний принцип є основною засадою раціонального планування й організації праці у рамках педагогічного процесу, умовою забезпечення необхідної та достатньої кількості вимог, що висуваються суб'єктом управління (адміністрацією школи) до діяльності вчителя і учнів (оптимальної кількості розділів плану роботи, кількості запланованих заходів тощо);

– конкретного цілепокладання, що становить основу планування й контролю, тобто основу всієї діяльності вчителів і учнів. Цілепокладання згідно з ресурсним підходом має підпорядковувати підготовку майбутніх фахівців єдиній освітній меті. Цілепокладання відповідно до ресурсного підходу має також враховувати прогностичні якості особистості учня, необхідні для успішного формування доцільних компетенцій володіння способами та методами науково-пізнавальної самоосвітньої діяльності.

Також цінним у здійсненні управління педагогічним навчальним закладом відповідно до ресурсного підходу є цілеспрямованість, що виявляється у визначенні реальних, соціально цінних перспективних цілей навчального процесу. Нечітко сформульована мета (занадто складна або спрощена) вже на початковому етапі процесу управління виступає як дезорганізуючий та дезорієнтуючий фактор, а досягнення ускладненої мети є нереальним. Перспективність й значущість мети

свідчить про неперервність розвитку педагогічного навчального закладу як складної освітньої системи.

Принцип об'єднаного розподілу праці відображає досить важливу вимогу до управлінської діяльності навчальним процесом. Тільки опора на спільноту в організації навчального процесу на колективну творчість забезпечать успіх педагогічного процесу. У цьому плані вартим уваги є досвід школи людських відносин (Г. Мюнстерберг, 1914 р.) [1, с. 24].

Найсерйознішою проблемою сучасного управління освітнім закладом відповідно до ресурсного підходу залишається проблема відмови від монологізму як соціально-орієнтованого спілкування, переходу до конструктивного діалогу; розвиток умінь бачити сильні та слабкі аспекти співрозмовника, критично ставитись до отриманої інформації, розрізняти упереджену-неупереджену інформацію, виявляти розбіжності в позиціях учасників діалогу та розуміти позицію співрозмовника в педагогічному процесі.

Важливу роль в управлінні відповідно до ресурсного підходу відіграє взаємодовіра усіх учасників педагогічного процесу. У цьому вбачаємо опору ресурсного підходу на поведінковий менеджмент, ключовими ідеями якого є:

- підвищення ефективності праці працівників через усвідомлення їхньої індивідуальності, групових взаємовідносин і налагодження організаційних аспектів педагогічного процесу;
- добір працівників, які мотивовані на працю та здатні до самоконтролю.

Кожен з окремих видів ресурсів має свій внесок у формування кінцевих результатів, тому підхід «чим більше, тим краще» відносно всіх складових потенціалу одночасно, не є ефективним. Як наслідок, потрібно враховувати, вивчати та формувати структуру складових ресурсного потенціалу освітнього закладу з метою досягнення максимальних, у поточних умовах, результатів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. История менеджмента: учебное пособие / Под ред. Д. В. Валового. – М. : ИНФА, 2003. – 253 с.
2. Основи ринкової економіки: Навч. посібник / Під. ред. А. С. Пелиха. – М.: Наука, 1995. – 282 с.
3. Рудінська О. В. Менеджмент : теорія менеджменту. Організаційна поведінка. Корпоративний менеджмент / О. В. Рудінська, С. А. Яроміч, І. О. Молоткова. – К. : Ельга+Ніка-Центр, 2002. – 335 с.