

Мирослава Ткачук,

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

Тетяна Дзюба,

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

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПОНЯТТЯ ГУМАНІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ДИРЕКТОРА ШКОЛИ

Перехід на новий рівень розвитку шкільної освіти вимагає нового стилю управління закладом загальної середньої освіти. Управління сучасним навчальним закладом вимагає системних змін у змісті діяльності, технологіях її реалізації. Такими є новий стиль мислення, демократичний стиль керівництва, що ґрунтується на гуманістичних засадах теорії управління і визначається демократизацією життєдіяльності школи.

Аналіз наукової літератури дозволяє стверджувати, що гуманізація управлінської діяльності директора школи ніколи не втрачала своєї актуальності (В. Бондар, В. Бочелюк, Л. Ващенко, Л. Вознюк, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, Л. Карамушка, М. Маслов, В. Новак, М. Поташник, В. Родченко, Г. Тимошко та ін.).

Ознайомлення з поглядами та ідеями вітчизняних і зарубіжних гуманістів різних епох, аналіз тлумачень поняття «гуманізм», дозволили з'ясувати поняття «гуманізація управління», яке розглядаємо як гармонійне поєднання суспільних і особистісних цілей діяльності суб'єктів освітнього процесу, що є відображенням їхніх загальнолюдських ціннісних орієнтацій, мотивів діяльності та індивідуальних відмінностей.

Так, у дослідженнях І. Кадієвської дано визначення гуманізму як ідеї у філософії освіти, гармонійного розвитку особистості та реалізації її внутрішнього духовного потенціалу [3, с. 60]. Вона вважає, що принцип гуманізму практично відтворюється в особистісно-орієнтованому підході до управління за рахунок спрямованості навчально-методичної роботи з

педагогічними кадрами на задоволення їхніх професійних потреб та інтересів і розширення можливостей кожного вчителя продукувати власні освітні ідеї.

О. Тихонов у своїх працях висловлює думку, що «управління, яке не виконує у суспільстві гуманістичної функції, перетворюється на маніпулювання людьми: на технологію досягнення будь-якої, зокрема, аморальної і асоціальної мети» [5, с. 48].

Л. Назаренко вважає, що у сучасну практику управління закладом загальної середньої освіти активно впроваджуються такі підходи як персоналізований, партисипативний, корпоративний, персоніфікований, полісуб'єктний, для яких спільним є те, що процес управління розглядається з точки зору забезпечення суб'єктної позиції особистості в освітньому процесі, розвитку її активності та самосвідомості [4].

Дослідженням адаптивного управління займалася Г. Сльникова. Вона вважає, що адаптивне управління – особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього та зовнішнього середовища, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження і впорядкування її в межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління; процес взаємовпливу, що викликає взаємоприспосовування поведінки суб'єктів діяльності на діа(полі)логічній основі, яка забезпечується спільним визначенням реалістичної мети з наступним поєднанням зусиль і самоспрямуванням дій на її досягнення [2]. Група вчених під її керівництвом виокремила напрями адаптивного управління: пріоритетне визнання розвитку людини (організації) і природного шляху його здійснення; управління через самоуправління, резонанс, наскрізно-рівневу адаптацію і діалогічну узгодженість, мотивацію; постійне підвищення управлінської компетентності; спрямована самоорганізація, кооперація, поточне саморегулювання; спільне прогнозування подальшого розвитку закладу загальної середньої освіти на підставі аналізу отриманих результатів. Звідси, функціями адаптивного управління є: спільне вироблення реалістичної мети; критеріальне моделювання; кооперація дій і самоспрямування;

самомоніторинг процесу та моніторинг результатів освітньої діяльності; прогностичне регулювання [2].

Такий тип організаційної структури управління, стверджує М. Дороніна, сприяє встановленню гуманістичних відносин між керівниками та підлеглими, тому відпадає необхідність у функціональному поділі праці, підвищується відповідальність кожного працюючого за загальний успіх [1].

Отже, можна зробити висновок, що внутрішньошкільне управління навчальним закладом можна гуманізувати за умови впровадження системи управлінської взаємодії суб'єктів навчально-виховного процесу, як ефективного способу спільної діяльності, за якого максимально осмислюються і враховуються на практиці точка зору і позиції сторін, які беруть участь у прийнятті управлінських рішень, що забезпечує гуманізацію організаційної культури закладу освіти, відносин у педагогічному колективі, освітнього процесу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Дороніна М. С. Організаційна культура [Текст]: Конспект лекцій для студентів усіх спеціальностей всіх форм навчання / М. С. Дороніна, К. Г. Наумич. – Харків: Вид. ХНСУ. – 2006. – 80 с.
2. Єльнікова Г. В. Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи: колективна монографія / Г. В. Єльнікова, Т. А. Борова, О. М. Касьянова [та ін.] / за заг. та наук. ред. Г. В. Єльнікової. – К., 2009. – 480 с.
3. Кадієвська І. А. Гуманістичні цінності освіти гуманізму в контексті глобалізації суспільства: монографія / І. А. Кадієвська. – Одеса: Астропринт, 2010. – 176 с.
4. Назаренко Л. М. Інноваційні підходи до управління розвитком ЗНЗ / Л. М. Назаренко // Нові технології навчання. Збірник наукових праць. Випуск № 86. Частина II, 2015. – С. 238–242.
5. Тихонов А. В. Социальное управление / А. В. Тихонов. – Изд. 2-е, доп. и перераб. – М.: «Канон +» РООИ. «Реабилитация», 2007. – 472 с.

