

І. В. Назарук,
студентка магістратури спеціальності
8.18010020 «Управління навчальним закладом»
Житомирського державного
університету імені Івана Франка
e-mail: i.nazaruk90@mail.ru

Адаптивний підхід до управління навчальним закладом

У статті розкриті особливості адаптивного підходу до управління навчальним закладом. Здійснено теоретичний аналіз наукових джерел з висвітлення питання адаптивного управління у сфері освіти. Виокремлено методологічну основу теорії адаптивного управління, вивчено сучасний стан використання адаптивних підходів до управління закладами освіти.

Актуальність теми дослідження. В сучасних умовах розвитку науки "управління" нараховується велика кількість підходів в здійсненні управлінської діяльності. Наразі розвитку управління освітнім закладами науковців приділяють багато уваги, з огляду на це актуальним є розгляд впровадження адаптивного підходу в управлінську діяльність.

Ми ставимо завдання охарактеризувати розвиток та історію адаптивного управління, його мету, завдання та впровадження в управлінську діяльність навчального закладу. Наукові дослідження в літературні джерела свідчать про те, що адаптивне управління застосовується в різних сферах управління.

Питанню адаптивного управління у сфері освіти приділяли уваги такі науковці як: Борова Т., Єльнікова Г., Карамушка Л., Касьянова О., Маслов В., Полякова Г., Рябова З. На сьогодні основними основоположниками адаптивного управління вважають праці П. Третьякова в Росії та Г. Єльнікової в Україні.

Метою даного дослідження є виявлення основних етапів розвитку та становлення адаптивного підходу, а також аналіз його теоретико-методологічних аспектів у теорії управління.

У великому тлумачному словнику сучасної української мови слово "управляти" пояснюється як "спрямувати діяльність, роботу кого -, чого-небудь; бути на чолі, керувати; спрямовувати хід процесу; впливати на розвиток, стан чого-небудь" [1].

Тому управління - це процес впливу на будь-кого, будь-що. Крім того, поняття "управління" поєднують з діяльністю органів влади, керівних органів.

В сучасній вітчизняній управлінській літературі подається визначення Хрикова Є: "що, управління - це процес перерозподілу обмежених ресурсів, необхідних для задоволення потреб організації шляхом досягнення поставлених цілей" [2].

Отже, управління можна трактувати як вид діяльності, що полягає у керуванні людьми, процесами, елементами і системами соціально-

економічного та політичного життя суспільства. Тобто це сукупність скоординованих заходів, спрямованих на досягнення певної мети.

Процес управління навчальним закладом із наукової точки зору можна визначити, як цілеспрямовану взаємодію керуючої та керованої підсистем щодо регулювання освітнього процесу з метою переведення його на більш високий якісний рівень.

Засновником науки управління вважають Тейлора Ф.. Він не тільки розробив наукові принципи управління, а й створив основу наукової організації праці робітників. Він цікавився стосунками керівника й підлеглих, які вважав важливим фактором для збільшення прибутку. Таким чином, досягаючи економічної мети, Тейлор Ф. одночасно сприяв розвитку адаптивних ознак управління [3].

Важливим внеском у розвиток адаптивних засад управління були здобутки Мейо Е. Він розглядав будь-яку організацію як певну соціальну систему, що має інтегровану соціальну структуру. Таким чином, Мейо Е. виявив нову управлінську функцію, яка стосувалася людського фактору й стала іменуватися «управління персоналом»[4].

Полякова Г. виділила три періоди у розвитку адаптивного управління: перший період з'явився у 70-х роках ХХ ст. його головною метою було спрямувати процес пристосування до індивідуальних особливостей розвитку здібностей учнів. У 90-х роках почало активно розвиватися, саме в цей період вивчалися технології управління, особливості взаємодії учасників освітнього процесу. Третій період розвитку адаптивного управління, це період психологізації. Специфікою адаптивних систем освіти й управління ними є розгляд таких процесів, як мотивація, стимулювання, соціальна адаптація, взаємодія, самоуправління [5].

У працях Єльнікової Г. поява адаптивного управління пов'язується з необхідністю врахування ситуацій нестабільності при розвитку ринково-економічних відносин, які змінюють внутрішні механізми управлінського процесу. Управління стає гнучким й динамічним, беручи до уваги потреби не тільки суб'єкта, а й об'єкта управлінської діяльності, що інтегрується в спільній меті. Автор розкриває дефініцію адаптивного управління як “процес взаємовпливу, що викликає взаємопристосування 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”. Розвиток засад адаптивного управління вона бачить в еволюційному розвитку менеджменту соціально-економічних систем, виділяючи системно-ситуаційний підхід, який потребує гнучкості та адаптації до постійних змін оточення.

Єльнікова Г. визначає, що це “особливий вид людської діяльності в умовах постійних змін внутрішнього і зовнішнього середовища, який забезпечує цілеспрямований вплив на керовану систему для збереження і впорядкування її у межах заданих параметрів на основі закономірностей її розвитку та дії механізмів самоуправління”. Основою в соціальному управлінні є взаємодія керуючої і керованої підсистем, а принципами їхньої

нормативної взаємодії є ієрархія, самоорганізація і саморегулювання. Таким чином, на її думку, адаптивне управління спрямовує суб'єкти діяльності на самоуправління й саморозвиток і характеризується змістом (функції), організаційною структурою (напрямок взаємовпливу і порядок взаємодії учасників управлінського процесу) і технологією (послідовність етапів, порядок здійснення, способи, методи і засоби реалізації механізму взаємоузгодження: спрямованого впливу й одночасного вивільнення ступенів свободи для саморозвитку). На думку Єльнікової Г., адаптивне управління з'явилося як об'єктивна необхідність для узгодження різноспрямованих впливів в умовах розвитку ринкової економіки. Появу адаптивного управління вона пов'язує з необхідністю врахування ситуацій нестабільності при розвитку ринково-економічних відносин. На думку авторки, ці ситуації активізують комунікативні стосунки й змінюють внутрішні механізми управлінського процесу. Для задоволення власних потреб учасники управлінського процесу об'єднують свої зусилля, досягнення спільної мети. Таке управління має адаптивні засади, тому отримало назву адаптивного [6].

Адаптивне управління – це управління, яке засноване на діалогічній адаптації та кооперації дій керуючої та керованої підсистем, викликає відкритість взаємодії й реалізується в умовах невизначеності, що потребує додаткової орієнтації. Це процес взаємовпливу, що викликає взаємоприспособлення 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 [7].

Метою адаптивного управління є постійне підвищення якості знань, умінь та навичок працівників за допомогою своєчасної адаптивної реакції на зміну параметрів зовнішнього і внутрішнього середовища та внесення корективів в роботу підрозділів, що забезпечують процес навчання.

Методологічною основою теорії адаптивного управління є знання певних закономірностей та принципів, відповідно до яких функціонують адаптивні системи.

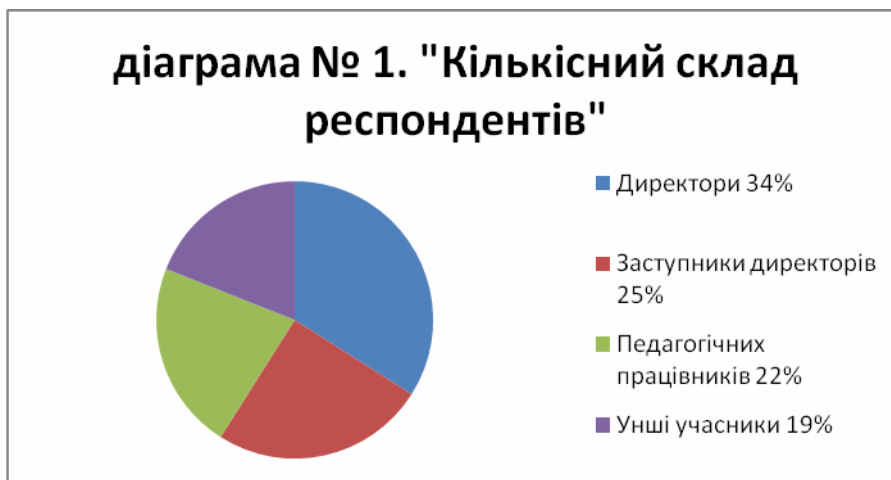
Важливою рисою адаптивного управління є спрямування його на самоконтроль, самоаналіз та саморозвиток кожного педагогічного об'єкта, що значно підвищує потенціал кадрової політики, створює умови для розвитку творчості, розкриття талантів та можливостей кожної особистості, робити адаптивну систему відкритою і демократичною [9].

З метою вивчення сучасного стану розвитку адаптивного управління в ЗНЗ нами було проведено констатувальний експеримент.

Програми експерименту включала в себе:

- анкетування працівників та керівників ЗНЗ Вінницької області;
- співбесіди з різними категоріями ЗНЗ (директорами ЗНЗ, вчителями, заступниками директора ЗНЗ), магістрантами навчально-наукового інституту (ННІ) педагогіки спеціальності «Управління навчальним закладом» Житомирського державного університету імені Івана Франка.

У проведеному дослідженні у Козятинському районі взяло участь 100 респондентів, з них 34-директори шкіл, 25-заступники директорів, 22-педагогічних працівників, 19-інші учасники (див. діаграма № 1).



Для цього дослідження було розроблено анкету для педагогічних працівників, щоб перевірити сучасний стан використання адаптивного управління в ЗНЗ, яку респонденти заповнювали самостійно під час зустрічей.

Усього було оброблено 100 заповнених анонімних анкет.

Основним завданням анкетування педагогічних працівників та керівників ЗНЗ було встановлено такі:

1. Визначити рівень зацікавленості знань про впровадження адаптації в управління навчальним закладом педагогічних працівників та керівників ЗНЗ;
2. Охарактеризувати основні причини адаптації в ЗНЗ;

Саме тому всі респонденти зазначили, що вони зацікавлені у розвитку адаптивності в своєму навчальному закладі. Перш за все педагоги вважають за необхідне ознайомитися з новими методами і прийомами адаптивного управління, які дадуть можливість більш ефективно засвоювати знання та навчати педагогів самостійно ними володіти. 75,4 % опитаних – бажають підвищити свій професійний рівень з адаптивного управління. Проте 24,6% респондентів вважають, що адаптивним управлінням мають цікавитись тільки адміністрація школи. За умовами введення адаптивного управління в систему управління ЗНЗ можна спостерігати значний розвиток науково-педагогічних кадрів тому що завдяки цьому спрацьовують механізми саморозвитку людини, які впливають на продуктивність роботи колективу.

Перспективність адаптивного управління навчальним процесом полягає в створенні системи нелінійного, своєчасного й адекватного реагування на зміни з урахуванням специфіки загальноосвітнього навчального закладу. Тим самим забезпечується управлінська діяльність, що передбачає не лише усвідомлений вплив на учасників навчально-виховного процесу, а й розвиток у них ключових компетенцій завдяки залученню до активної діяльності. Реалізація адаптивного управління навчальним процесом надає змогу керівникам та вчителям проектувати власну педагогічну

діяльність, самовдосконалюватися та створювати відповідні умови для саморозвитку та самоорганізації. Одним із досягнень нашого навчального закладу в управлінні освітнім процесом є перехід до освітнього моніторингу як механізму адаптивного управління. Діагностика рівня задоволеності вчителів взаємодією з керівниками ЗНЗ засвідчила, що на даному етапі контроль в означеному навчальному закладі сприяє поліпшенню якості освітнього процесу, стимулює педагогів до творчого пошуку під час реалізації поставлених завдань, гармонізує взаємодію адміністрації з колективом. Результати аналізу сучасного стану реалізації управління навчальним процесом вказують на актуальність проблеми дослідження та необхідність удосконалення системи управління в умовах адаптивного управління. Завдяки технологіям реалізації адаптивного управління навчальним процесом надає змогу адміністрації проектувати та спрямовувати власну педагогічну діяльність, самовдосконалюватися та створювати відповідні умови для саморозвитку й самоорганізації вчителів. Протягом одного року професійна компетентність педагогів закладу покращувалася, презентуючи особистість як величину перманентного зростання лідерських якостей і несхильного прагнення до саморозвитку. Отже, впровадження системи адаптивного управління дає позитивні результати.

Висновок. У даному дослідженні ми розглянули становлення адаптивного підходу, його історію вивчення та сучасний стан його використання. Однак, наше дослідження на цьому не вичерпане, а ставить за мету подальше вивчення даної проблеми.

Список використаних джерел та літератури

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. – К.: Перун, 2003. – 1440 с.
2. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Є. М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с. Київ 2006р. -Режим доступу: http://sevntu.com.ua/cgi-bin/irbis64r_72/cgiirbis. – Назва з екрана
3. Тейлор Ф. У. Менеджмент / Тейлор Ф. У. - М., 2013 - 175 с.
4. Управління людськими ресурсами : курс лекцій. - Режим доступу: <http://exsolver.narod.ru/Books/Management/Taylor/>. - Назва з екрана
5. Програма розвитку освітньої системи міста Запоріжжя (2004-2010 рр.) / заг. ред. Галини Василівни Єльнікової. – Запоріжжя : ТОВ „ЛПС” ЛТД, 2005. – 124 с.;
6. Єльнікова Г. В Адаптивне управління: сутність, характеристика, моніторингові системи : [колектив. Моногр.] / Галина Василівна Єльнікова, Тетяна Анатолівна Борова, Ганна Анатоліївна Полякова. – Чернівці : Технодрук, 2009. - 570 с.
7. Єльнікова Г. Сутність адаптивного управління, його закономірності і принципи // Наука і сучасність : збірник наукових праць національного педагогічного університету ім. М. П. Драгоманова. – К. : Логос, 2000.– Випуск 2, ч. 1.– С. 69-78. ;
8. Хомяков, В. І. Управління потенціалом підприємства : навч. посіб. / Володимир Іванович Хомяков.- К. : Кондор, 2007. - 400 с. .

И. Назарук

Адаптивный подход к управлению учебным заведением

В статье раскрыты особенности адаптивного подхода к

управлению учебным заведением. Осуществлен

теоретический анализ научных источников из освещения

вопроса адаптивного управления в сфере образования.

Выделена методологическая основа теории адаптивного

управления, изучено современное состояние

использования адаптивных подходов к управлению заведениями образования.

I. Nazaruk

Adaptive going near a management educationalestablishment

In the article the exposed features of the adaptive going near a management educat

ional establishment. The theoretical analysis of scientific sources is carried out fro

m illumination of question of adaptive control in the field of education.

Methodological basis of theory of adaptive

control is distinguished, the modern state of the use of the adaptive going is studied

near the management of education establishments.