

Д. С. Сухая,
магістрант ННІ педагогіки
(Магістратура 8.18010020 "Управління
навчальним закладом "Житомирського державного
університету імені Івана Франка, м. Житомир)
e-mail: aa.dasha.aa@mail.ru

Демократизація управління навчальним закладом

Статтю присвячено проблемі демократизації управління навчальними закладами, яка є актуальною на сьогоднішній день для керуючих систем. Здійснено теоретичний аналіз управління навчальним закладом; розкрито зміст основних управлінських понять та особливостей управління; проаналізовано інноваційні підходи до управління навчальним закладом.

Актуальність теми нашого дослідження обумовлена тим, що сучасне реформування системи освіти пов'язане з інтеграцією України в європейський і світовий простір, що супроводжується демократизацією, гуманізацією, відкритістю та вимагає нових підходів до управління закладами освіти. Сьогодні гостро постає питання самоцінності людини. Головним критерієм прогресу людства є рівень гуманізації суспільства, тому управління підсилюється необхідністю переходу до демократичних засад управління, формування ініціативних громадян, утвердження у сфері освіти гармонійного поєднання прав особи, суспільства й держави.

Досліджувана нами проблема знайшла відображення у працях Г.Єльнікової, Є.Хрикова, В. Бондаревської, М. Виноградського, І. Зайченка, в яких виявляється сутність основних понять, досліджуваної нами проблеми, проте шляхи демократизації управління навчальним закладом розкрито недосконало, що і зумовило вибір нами даної теми.

Метою нашої статті є розкриття значення демократизації освіти, оскільки саме освіта дає змогу підвищувати людський потенціал, створювати передумови для самореалізації особистості.

Необхідність гуманізації суспільного життя загострює проблему самореалізації особистості, прояву її сутнісних сил. Потреба в самореалізації на сьогодні розглядається як одна з провідних потреб особистості. Вона виконує функцію внутрішнього стимулу людської активності. Саме від системи освіти перш за все залежить, наскільки буде забезпечено процес самореалізації людини.

Є. Хриков зазначає зміни, що відбуваються в суспільному розвитку, зумовили появу феномену особистісно-орієнтованої освіти, формування його принципів: визнання особистості учня, педагога, керівника суб'єктом відносин; визнання людини метою, а не засобом освітньої діяльності [1, с. 18 – 33].

Є. Бондаревська вважає, що особистісно-орієнтований підхід передбачає не формування особистості із заданими властивостями, а створення умов для повноцінного прояву і відповідно розвитку особистісних функцій суб'єктів освітнього процесу. Особистісний підхід як напрям

діяльності педагога - це базова ціннісна орієнтація педагога, яка визначає його позицію у взаємодії з кожною дитиною в колективі. Особистісний підхід передбачає допомогу педагогу і дитині в усвідомленні себе особистістю, виявлення, розкриття їхніх можливостей, становленні самосвідомості, в здійсненні особистісно-значущих і суспільно прийнятних способів самовизначення, самореалізації та самоствердження [2].

На підставі цього твердження можна зробити висновок про необхідність реалізації особистісно-орієнтованого підходу в навчанні і вихованні. Євген Миколайович Хриков підкреслює, що особистісно-орієнтована освіта розвивається в рамках релятивістсько-плюралістичного підходу, тому його реалізація можлива лише за умов демократичного управління навчальним закладом, оскільки авторитарність зумовлює те, що члени колективу змушені виконувати функцію об'єктів впливу, а не суб'єктів діяльності. У зв'язку з цим виникає необхідність побудови управління на демократичних засадах, що веде до переходу від авторитарного до демократичного управління [1, с. 43 – 66].

Якщо керівник виявляє авторитарність, постійно критикує, використовує тиск, примус, співробітники не виявляють самостійності, їхня думка при прийнятті рішень не враховується, вони почуваються незахищеними, в колективі не створено умов для свободи вибору, обмеження прав педагогів і колективу, жорстка централізація управління, тоді виникає потреба, необхідність у демократизації.

Ми підтримуємо думку С. Максимюк про те, що демократизація можлива лише за наявності оптимальної структури внутрішнього управління. Структура — це внутрішня організація цілісної системи, яка є специфічним способом взаємозв'язку, взаємодії, взаємодоповнення компонентів, які її утворюють. Структура управління — це відповідне розміщення в ньому керівників школи, педагогів, учнівських організацій та органів самоврядування, батьків і громадськості, які мають чітко визначені функціональні обов'язки [3].

Важливою умовою демократизації управління навчальним закладом є перегляд його концептуальних основ. Тривалий час у теорії і практиці панувало уявлення про управління як вплив. У керуючій підсистемі на керовану, спрямований на забезпечення реалізації мети навчального закладу. Саме таке розуміння сутності управління було однією з основних причин авторитарності управлінської діяльності.

Особистісною основою демократизації управління навчальним закладом є перехід керівника на демократичний стиль керівництва, який будується на особистому й діловому авторитеті [1, с. 77 – 104].

На відміну від авторитарного, демократичний стиль керівництва передбачає широке залучення працівників колективу до розробки та прийняття рішень. Тут краще використовуються колективні форми обговорення, узгодження та контролю. Менеджер частину своїх повноважень делегує підлеглим. Вони одержують достатню інформацію, щоб мати уявлення про перспективи роботи своєї організації. Демократичний стиль

передбачає гнучке поєднання у процесі управління факторів і механізмів формальної і неформальної структур життєдіяльності колективу. Він створює оптимальні умови для ініціативи працівників і задоволеності своєю роботою, передбачає поважне відношення до підлеглих і турботу про їх потреби [4, с.86].

Демократичний стиль заохочує творчу активність підлеглих, сприяє створенню атмосфери взаємної довіри та співробітництва, в якій дисципліна трансформується у самодисципліну всіх працівників. Цей стиль не стає на перешкоді здійснення одноосібного керівництва і в ніякому разі не послаблює владу менеджера. Скоріш навпаки, його реальна влада і авторитет зростають, тому що він управляє людьми без натиску і прояву атрибутів адміністративного впливу, спираючись на їх здібності і рахуючись з їх достоїнством.

Менеджер демократичного стилю займається тільки найбільш складними і важливими питаннями, надаючи підлеглим вирішувати інші. Він часто радиться з підлеглими, прислуховується до думок колег, не підкреслює своїх переваг і не ображається на критику, не уникає від відповідальності ні за власні рішення, ні за помилки виконавців. Демократичний стиль управління характеризується сприйняттям людини і повагою до неї у всій її цілісності, проявом високих етичних норм поведінки, створенням умов для особистісного розвитку співробітників. Вимоги ставлять у формі порад, консультацій. Головний спосіб впливу на людину – заохочення за прояв ініціативи. Керівник-демократ підтримує зі співробітниками й учнями довірчі стосунки, поводить відверто й просто, в контролюючій діяльності не виявляє упередженості.

І. Зайченко вважає, що реалізація демократичного стилю можлива за високого рівня інтелектуальних, організаторських, комунікативних здібностей керівника. Такий стиль керівництва найбільш ефективний, адже він забезпечує більшу ймовірність правильних рішень, активність співробітників, їх задоволеність своєю роботою, сприятливий психологічний клімат, згуртованість колективу, високі результати навчально-виховного процесу [5].

Демократизація управління навчальним закладом передбачає делегування повноважень керівників окремим співробітникам і колегіальним органам, що дає можливість задіяти механізми самоорганізації. Вивчення практики роботи навчальних закладів свідчить про те, що зазвичай делегування повноважень здійснюється при вирішенні питань планування роботи, заохоченні співробітників, розподілі навантаження викладачів, підготовці питань для обговорення на засіданнях управлінських органів, проведенні атестації співробітників, організації контролю за діяльністю членів колективу, розподілі громадських доручень. Значно рідше делегування повноважень використовують при розподілі позабюджетних коштів, коли рекомендують співробітників на більш високу посаду [1, с. 78].

Важливу роль у процесі демократизації управління відіграє демократизація контролю викладачів, особливо це стосується

загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних училищ. Невипадково навіть у сучасній управлінській літературі йдеться про підвищену тривожність, нервозність більшості вчителів, пов'язану з очікуванням перевірок.

Менеджер повинен проявляти турботу про підвищення компетентності підлеглих і на цій основі — просування їх по службі. Більш розвинута людина має більш високі результати роботи, має більшу життєву енергію і створює сприятливий клімат у колективі. З цієї точки зору менеджер є і викладачем, який постійно розвиває і виховує підлеглих. Вихідним матеріалом для навчання стають реальні поточні виробничі питання, які відбивають стан щоденного виконання завдань [5, с.165].

Отже, сучасним навчальним закладам потрібний педагогічно інструментований процес виховання і навчання, побудований на тісному зв'язку знань, почуттів, поведінки, пріоритетності підходу до особистості як суб'єкта освітньо-виховного процесу. Така реконструкція має забезпечувати не тільки єдність діяльності членів колективу в досягненні цілей навчального закладу, визначати основні напрями і результати діяльності працівника, але має зберігати можливість для педагогічної творчості і не обмежувати права педагогів їхньої діяльності.

Однією із закономірностей управління навчальними закладами є взаємозв'язок керуючої і керованої підсистем. Педагогічна концепція визначає характер управління, але керуюча підсистема навчального закладу в умовах демократичного суспільства може визначати керовану педагогічну систему. Саме тому демократизація управління навчальним закладом є передумовою демократизації процесу формування особистості.

Список використаних джерел та літератури:

1. Хриков Є. Теоретичні основи внутрішнього управління / Хриков Є. – Луганськ: Альма матер, 1999. – 118 с.
2. Бондаревська Є.В. Гуманістична парадигма особистісно-орієнтованої освіти / Бондаревська Є. В. // Педагогіка. - 1997. - № 4.
3. Максимюк С. П. Педагогіка : навч. посіб. - К. : Кондор, 2009. 670с. - [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://pidruchniki.com/17090424/pedagogika/shkoloznavstvo#85> – Назва з екрана.
4. Виноградський М. Д. Організація праці менеджера : навч. посіб. / Виноградський М. Д., Шканова О. М. - К., 2002.- 518 с.
5. Зайченко І. В. Педагогіка : навч. посіб. / Зайченко І. В – К. : Освіта України, КНТ, 2008. – 528 с.

Д. Сухая

Демократизация управления учебным заведением

Статья посвящена проблеме демократизации управления учебными заведениями, которая является актуальной на сегодняшний день для управляющих систем. Осуществлен теоретический анализ управления учебным заведением; раскрыто содержание основных управленческих понятий и особенностей управления; проанализированы инновационные подходы к управлению учебным заведением.

Democratization of school management

The article is devoted to the problem of democratization of school management, which is relevant today for control systems. Carried out a theoretical analysis of the institution; contents of basic management concepts and characteristics of management; analyzed innovative approaches to the management of the institution.