

УДК 37.07:373.5

Блохіна І. П.

студентка магістратури
«Управління навчальним закладом»
Житомирського державного університету
імені Івана Франка, м. Житомир
e-mail: iryna_blokhina@ukr.net

Сучасний стан управління педагогічним персоналом у закладах загальної середньої освіти на засадах адаптивного підходу

У статті розкрито сутність управління педагогічним персоналом у закладах загальної середньої освіти на засадах адаптивного підходу. Розглянуто зміст управління педагогічним персоналом як складової частини управління закладом освіти.

Актуальність проблеми зумовлена тим, що управління педагогічним персоналом зумовлена підвищенням ролі людського фактору в управлінні освітою, концентрацією уваги керівників закладів освіти на пошук інноваційних технологій до роботи з педагогами та становленням такої окремої науки, як менеджмент педагогічного персоналу.

Мета статті полягає у визначенні, теоретичному обґрунтуванні адаптивного підходу в управлінні педагогічним персоналом у закладах освіти, виявлення та дослідженні особливостей здійснення цього процесу в Україні.

Виклад основного матеріалу. Тенденція до зміни парадигми управління в Україні, необхідність якої теоретично обґрунтована в державних постановах і документах, була органічно пов'язана з радикальними перетвореннями і реформуванням усіх чинників життєдіяльності. Уряд розробив крок до розбудови системи забезпечення якості освіти, яка повинна допомогти закладам освіти підвищити якість освіти, сформуванню довіри суспільства до закладів освіти, органів управління освітою та гарантування її якості. Проте зміни вже розпочались, і Міністерство освіти і науки робить усе, аби вони були невідворотними. Зокрема, у вересні 2017 року було ухвалено новий закон «Про освіту», який регулює основні засади нової освітньої системи, закон «Про загальну середню освіту». Саме цей Стандарт у 2017/2018 навчальному році апробовують у 100 школах по всій Україні.

Нашій країні все більше стають потрібними творчі особистості, здатні самостійно або у складі груп виконавців приймати рішення і творчо діяти у будь-якій ситуації. Тому все більш наочною виявляється тенденція освіти, спрямована на постійний розвиток особистості на засадах адаптивного підходу шляхом суттєвого збільшення частки самостійного вивчення.

Порівняно з інтенсивним розвитком та значними успіхами менеджменту персоналу в економіці, в освіті це питання розглядається переважно у системі управління школою.

Сьогодні дослідженнями з управління педагогічним персоналом активно займаються як науковці, так і управлінці-практики. Зокрема, теорія колективу детально розроблена видатним представником вітчизняної педагогіки А. С. Макаренком. Проблемами управління начальними закладами займалися такі вчені як: В. Афанасьєв, М. Дьяченко, В. Андрущенко, Н. Анциперова, В. Бегей, Ю. Конаржевський, В. Лазарев, В. Маслов, Г. Дмитренко, П. Третьяков, Т. Шамова, Л. Даниленко, Г. Єльнікова, В. Лутай, М. Поташник, Л. Карамушка, Н. Коломінський, В. Крижко, С. Максименко, С. Подмазін, В. Юрченко К. Грищенко. Організацію управління навчальними закладами вивчали О. Боднар, Т. Рожнова, Б. Ренькас та ін.

Поняття «менеджмент» широко трактується у світовій літературі з управління. Наприклад, в Оксфордському словнику англійської мови термін «менеджмент» визначається як засіб (манера) спілкування з

людьми, влада і мистецтво управління, особливого роду вміння й адміністративні навички, орган управління, адміністративна одиниця.

В одному з російських словників іноземних слів «менеджмент» перекладається як управління виробництвом, сукупність принципів, методів, засобів і форм управління з метою підвищення ефективності виробництва та його прибутковості.

У спеціалізованій літературі цей термін трактується ще багатосторонніше. Між різними варіантами немає протиріч. Вони взаємодоповнюють, конкретизують один одного. Завдяки цьому можна краще з'ясувати сутність та зміст менеджменту, зробити правильний висновок щодо необхідності його вивчення. Варто зазначити термін «управління» в українській мові має багато тлумачень, тому зручно застосовувати термін «менеджмент». Він вужчий і означає господарське керування [1].

При цьому слід зауважити, що «управління персоналом» і «навчальний заклад»... На перший погляд ці поняття – з несумісних областей. Який у навчальному закладі «персонал»? У ньому – педагогічний колектив на відміну від комерційних підприємств. Однак, подивившись на роботу керівника закладу освіти зі своїми співробітниками саме через призму сучасної науки управління, можна зробити досить цікаві висновки і вибудувати перспективи.

В освітньому менеджменті застосовують такі поняття: управління педагогічним колективом, управління педагогічними кадрами, кадрова робота. Тобто, для означення сукупності педагогів закладу освіти вживаються терміни педагогічний колектив, педагогічні кадри, педагогічні працівники. Кожен з цих термінів досліджений та має свою специфіку. Зокрема педагогічний колектив відрізняється соціальною консолідуючою ознакою, поняття педагогічні кадри – професійною, педагогічні працівники – законодавчою. На нашу думку, педагогічний персонал закладу освіти – це група вчителів з відповідною фаховою освітою, сформована на основі штатного розкладу, з метою надання навчальним закладом освітніх послуг відповідно до діючих стандартів освіти, головний інтелектуальний ресурс освітньої організації. Перевагами цього терміну є орієнтація на ресурсний та персональний (особистісний) характер штатного складу організації. [2].

Якщо врахувати сучасні концепції розвитку управління людськими ресурсами та появу нової професії на ринку праці HR-менеджерів, то можна стверджувати про доцільність застосування й такого поняття як менеджмент педагогічного персоналу, який трактуємо як інтегрований процес цілепокладання й вирішення освітніх завдань закладу освіти, зорієнтований на пошук оптимальних

шляхів використання інтелектуального та особистісного потенціалу педагогів.

Таким чином, менеджмент педагогічного персоналу – це інтегрований процес цілепокладання й вирішення освітніх завдань закладу освіти, зорієнтований на пошук оптимальних шляхів використання інтелектуального та особистісного потенціалу педагогів. Під технологією управління персоналом ми розуміємо сукупність прийомів, способів і методів впливу на персонал у процесі його найму, використання, розвитку і вивільнення з метою отримання ефективних кінцевих результатів трудової діяльності. Управління педагогічним персоналом здійснюється на двох рівнях: управління колективною діяльністю та діяльністю кожного педагога зокрема, що необхідно врахувати при підготовці керівників навчальних закладів [3].

Оскільки подібні питання постають перед будь-яким закладом освіти, а відповіді на них якраз і формують кадрову політику школи. І якщо керівник готовий здійснювати безліч маленьких чудес заради свого персоналу, щоб отримувати все нові візерунки, то йому потрібно замислитись над тим, що у школі повинно існувати Положення про кадрову політику.

Загальновідомо, що останнім часом все більш очевидним стає той факт, що майбутнє будь-якої організації, і закладу освіти в тому числі, безпосередньо залежить від можливостей і зростання продуктивності праці її співробітників. З іншого боку, майбутнє будь-якого співробітника залежить від його цінності для організації, цінності його знань, умінь і навичок. Кожний керівник закладу освіти має свій арсенал технологій управління персоналом. І грамотні керівники завжди намагаються задіяти інноваційні технології в інтересах закладу освіти.

Разом з тим, зазначене вище можна здійснити за допомогою адаптивного управління. Адаптивне управління виникло за потреби спрямованої самоорганізації людини, що забезпечує її усвідомлений саморозвиток з використанням природного механізму. Воно може бути **спеціально організованим** на основі створення, підтримки та розширення умов саморозвитку об'єктів управління в межах, установлених спільно з суб'єктом та усвідомлених ними вимог, але завжди **виникає довільно** на будь-якому перехідному етапі **як об'єктивна потреба**, що поєднує еволюційний та революційний шляхи розвитку. Якщо спрямована самоорганізація реалізує саморозвиток людини в ustalених межах усвідомлених нею вимог, то адаптивне управління забезпечує умови для саморозвитку людини шляхом поєднання її потреб з вимогами оточення. Тобто, за допомогою адаптивного управління відбувається поєднання, взаємоузгодження,

гармонізація потреб людини, суспільства і держави, що зумовлює їх коеволюцію.

Адаптивне управління – це 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.

Провідною ознакою адаптивного управління є взаємоприспосовування та органічне поєднання мети керівника і прагнення виконавця на основі вироблення гнучких моделей діяльності.

Рушійним фактором розвитку такої управлінської системи є баланс інтересів усіх її учасників і підструктур [4].

Висновок. Отже, питання сучасного стану управління педагогічним персоналом у закладах загальної середньої освіти на засадах адаптивного підходу є актуальним, тому що педагогічний колектив(співробітники) – це, перш за все, стратегічний ресурс, на якому засновані всі успіхи і надії навчального закладу, і, одночасно, люди з їхніми цілями, потребами і проблемами. Про це повинен пам'ятати кожний керівник закладу загальної середньої освіти.

Оскільки всі цілі організації досягаються через людей, тому саме управління педагогічним персоналом має бути на першому місці серед інших компонентів менеджменту закладу освіти.

Управління педагогічним персоналом у закладах загальної середньої освіти на засадах адаптивного підходу містить елементи мистецтва, оскільки їх утілення відбувається через призму особистісних якостей керівника закладу освіти як менеджера з персоналу. Тому керівник має, в першу чергу, зосереджуватися не на процесі, а на стосунках колективі.

Список використаних джерел та літератури:

1. Никифорова В. Г. Управління персоналом : навч. посіб. / В. Г. Никифорова. – Одеса : ОНЕУ, 2013. – 277 с.
2. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: дорожня карта керівника / О. І. Мармаза. – Харків : Основа, 2007. – 448 с. – (Серія «Адміністратору школи»).
3. Бондар О. Функції і технології управління педагогічним персоналом навчального закладу / О. Бондар // ШКОЛА для заступників і не тільки. – 2010. – № 10 (58), жовтень.
4. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління : курс лекцій / Г. В. Єльнікова ; Центр. ін-т післядип. пед. освіти, Кафедра менеджменту освіти. – К., 2003. – 104 с. : рис.

Блохина И.

Современный уровень управления педагогическим персоналом в учреждениях общего среднего образования на основе адаптивного подхода

В статье раскрыта суть управления педагогическим персоналом в учреждениях общего среднего образования на основе адаптивного подхода. Рассматривается содержание управления педагогическим персоналом как составляющая управления заведением образования.

Blohina I.

The modern state of management of the pedagogical staff in the establishments of General secondary education on the basis of the adaptive approach

The article reveals the essence of pedagogical staff in the establishments of General secondary education on the basis of the adaptive approach. It is reveals the content of management of the pedagogical staff as an integral part of the management of the education