

е. вступити в члени таємного товариства.

IV. Translate into Ukrainian: *We did not know who would put to him this delicate question, when my friend offered to bell the cat* [1, 20].

V. Make up stories using the idioms.

Висновки... Отже, висунення фразеологізму як якісно нової дидактичної одиниці в культурологічно спрямованій парадигмі сучасної мовної освіти, пояснюється його відповідністю до нових вимог при навчанні ІМ, тобто ФО:

- 1) характеризується відтворюваністю, нормативністю в мовному, мовленнєвому і соціокультурному планах;
- 2) у готовому вигляді може здійснювати міжкультурну взаємодію;
- 3) володіє культурологічною цінністю;
- 4) може виражати особистісну орієнтацію;
- 5) має різноманітність видів (структурно-семантичні особливості семантики);
- 6) притаманний інформаційний базис для розгортання мотивованої мовленнєвої діяльності для створення культурного простору країни, мова якої вивчається.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Англо-русский фразеологический словарь / А.В.Кунин. – М.: Русский язык, 1984. – 942 с.
2. Першуківа О.О. З історії розвитку соціокультурних аспектів вивчення іноземних мов у Європі // ІМ. – 1999. – №4. – С.16-19.
3. Пасов Е.И. Коммуникативное иноязычное образование. – Липецк, 1998.
4. Тер-Минасова С.Г. Язык и межкультурная коммуникация: Учеб. пособие. – М.: Слово/Slovo, 2000.

Аннотація О.О.Нагорная

Значение фразеологии в социокультурном подходе к изучению иностранных языков

В статье рассматривается проблема интеграции компонентов культуры в изучение иностранных языков (ИЯ), что раскрывает суть социокультурного подхода к изучению ИЯ и очерчивает роль и место фразеологизма как дидактической единицы и мотивационной базы в культурологически направленной парадигме современного языкового образования.

Ключевые слова: *социокультурный подход, межкультурное взаимодействие, культурологическая ценность, фразеологизм, фоновые знания.*

Summary O.O.Nagorna

The importance of phraseology in the socio-cultural approach to the foreign languages study

The article deals with the problem of cultural components' integration into foreign languages study that reveals the essence of the socio-cultural approach to foreign languages study and shows the role and the place of a phraseological unit as a didactic unity and motivational basis in the culturally-directed paradigm of the modern language education of a personality.

Key words: *socio-cultural approach, intercultural interaction, cultural value, phraseological unit, background knowledge.*

Дата надходження статті до редакції

„6” березня 2007р.

УДК 371.133

Л.С.ПІСОЦЬКА,
кандидат педагогічних наук, доцент
(м.Хмельницький)

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК ОДНА ІЗ УМОВ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Стаття присвячена актуальній проблемі управління персоналом як одній з умов розвитку дошкільної освіти. Виділено 10 комплексів завдань управління персоналом як функціонального напрямку управління розвитку дошкільної освіти. Розкрито сутність їх змісту в межах діяльності дошкільного навчального закладу і регіонального органу управління освітою.

Ключові слова: *управління персоналом, дошкільний навчальний заклад, адаптація персоналу, мотивація і потреби, кадрова політика, адміністративні наради.*

Постановка проблеми в загальному вигляді... Дошкільне дитинство є особливо важливим етапом у житті кожної людини. В цей період проходить процес формування особистості дитини, наслідки якого супроводжують її протягом усього життя. Дошкільна освіта – фундамент, на якому базується подальша освіта. Це є незаперечною істиною, котру слід враховувати в своїй

діяльності владним структурам як освітянського, так і державного управління, від найнижчого до найвищого рівнів. Адже розвиток дошкільної освіти в сучасних соціокультурних та економічних умовах України значною мірою залежить від ефективності управління на всіх ієрархічних рівнях. Управління – це вид діяльності, який забезпечує оптимальне функціонування та розвиток системи, узгоджує та координує діяльність людей щодо досягнення спільної мети. Управління дошкільною освітою нами розуміється як цілеспрямована діяльність всіх ієрархічних ланок, яка забезпечує становлення, збереження, функціонування та розвиток дошкільної освіти у різних формах охоплення нею дітей дошкільного віку. А відтак, сюди відносимо управління різними типами дошкільних навчальних закладів (ДНЗ) та різними формами охоплення дітей дошкільною освітою на рівні компетенції кожного суб'єкта управління, внутрішнє управління ДНЗ, всі види самоврядування з цього питання. Нами виділено соціально-педагогічні умови управління розвитком дошкільної освіти в регіоні, сутність яких відображена у розроблених функціональних напрямках.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Проблема управління персоналом знайшла своє відображення у наукових працях М.Вудкока, В.Гончарова, М.Дарманського, Ю.Конаржевського, К.Крутій, В.Маслова, І.Макарової, П.Третьякова, Д.Ямпольської.

Формулювання цілей статті... Метою статті є характеристика основних комплексів завдань функціонального напрямку управління розвитком дошкільної освіти – управління персоналом на рівні ДНЗ та РОУО. Завдання статті – розкрити сутність кожного комплексу завдань.

Виклад основного матеріалу... Аналіз законодавчо-нормативних документів дошкільної освіти дав можливість розробити функціональні напрями управління розвитком дошкільної освіти на рівні РОУО та ДНЗ. Нами виділено 19 функціональних напрямів, які включають в себе 130 комплексів завдань. Одним із важливих напрямів, який розуміється як одна із умов управління розвитком дошкільної освіти в регіоні, є управління персоналом – моделює рис.1. Він охоплює 10 ключових завдань: кадрова політика, підбір персоналу, посадові інструкції та розподіл обов'язків, конференції колективу ДНЗ та батьків, рада ДНЗ, адаптація персоналу, навчання та підвищення кваліфікації персоналу, формування колективу, мотивація та потреби, відзначення та нагороди.

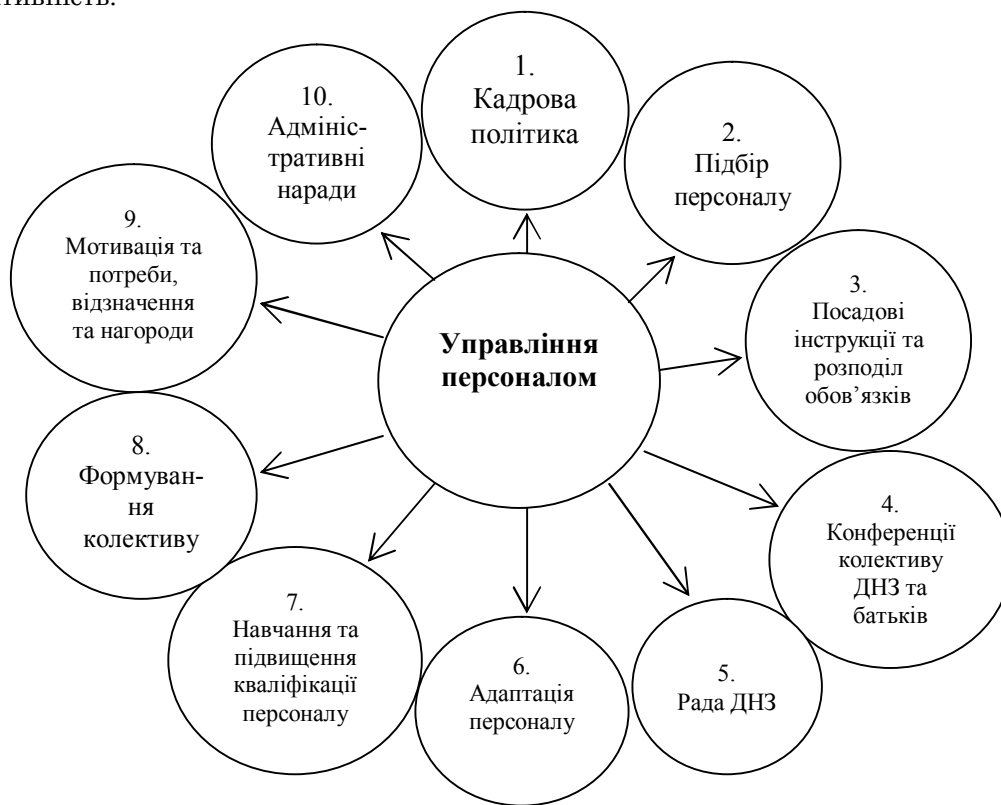


Рис. 1. Функціональний напрям управління персоналом та комплекс його завдань

1. *Кадрова політика.* Положення ст.54 п.1, 2 Закону України „Про освіту” гласять про те, що педагогічною діяльністю можуть займатися особи з високими моральними якостями, котрі мають відповідну освіту, професійно практичну підготовку і фізичний стан яких дозволяє їм виконувати службові обов’язки. Вони є педагогічними працівниками [1]. Ст.30 п.1 Закону України „Про дошкільну освіту” наголошує, що педагогічні працівники ДНЗ – це особи з високими моральними якостями, які мають відповідну вищу педагогічну освіту, забезпечують результативність та якість роботи [2,с.25].

РОУО згідно ст. 31 п.2, 3 Закону України „Про дошкільну освіту” призначає керівника та заступника керівника ДНЗ, керівника та заступника приватного дошкільного навчального закладу призначає на посаду приватний засновник, погоджуючи їх кандидатуру із РОУО. Нами запропоновано для РОУО кадрову політику відображати у планах, і як додаток скласти список резерву керівників ДНЗ та їх заступників.

Відповідно до ст. 31 п.3 цього ж Закону керівник дошкільного навчального закладу призначає на посади та звільняє з посад педагогічних та інших працівників ДНЗ. Керівник приватного ДНЗ призначає педагогічних працівників з погодженням РОУО, а інших – самостійно.

2. *Підбір персоналу.* Планування потреби у персоналі включає в себе оцінку наявних трудових ресурсів, оцінку майбутніх потреб та розробку програми щодо задоволення потреб [4]. Самоврядування закладів освіти, згідно ст.17. Закону „Про освіту”, передбачає їхнє право щодо прийняття на роботу педагогічних працівників, в тому числі і за контрактами.

Що ж до молодих фахівців, то їхнє працевлаштування вимагає скоординованої роботи та наскрізного планування на різних рівнях управління в системі освіти.

ДНЗ відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 21 липня 1992 р. № 408 „Про пільги для сільської молоді при прийомі до вищих навчальних закладів, удосконалення системи перепідготовки і підвищення кваліфікацій кадрів” заклади освіти та органи місцевого самоврядування визначають щорічну потребу в підготовці фахівців на робочі місця, що у розрізі спеціальностей будуть вивільнятися, та подають замовлення регіональному органу управління освітою. Ми пропонуємо замовлення подати в грудні та у річному плані роботи відобразити замовлення на молодих спеціалістів. Помічників вихователів, технічний персонал керівник ДНЗ підбирає самостійно.

РОУО узагальнює одержану інформацію з дошкільних навчальних закладів і формує замовлення вищим навчальним закладам у лютому по мірі необхідності. Крім того, РОУО може задовольнити замовлення на фахівців дошкільної освіти за рахунок існуючого кадрового резерву молодих спеціалістів.

3. *Посадові інструкції та розподіл обов’язків.* Проектування навчально-виховного процесу, передбачення його результатів мають своєю метою визначення службових обов’язків і завдань кожного для досягнення найкращих результатів [4]. Службові обов’язки працівників ДНЗ визначаються посадовими інструкціями, що виробляються відповідно до типових кваліфікаційних характеристик з урахуванням умов роботи ДНЗ. Посадова інструкція – це документ, що регламентує діяльність особистості в рамках займаної посади.

У статті 29 Закону „Про дошкільну освіту” зазначено, що обов’язки педагогічних працівників у сфері дошкільної освіти визначаються Законом України „Про освіту”, Кодексом законів України про працю та іншими нормативно-правовими актами України [2].

Відповідно до нашої пропозиції завідувача ДНЗ за погодженням з профспілковим комітетом затверджує посадові інструкції до 10.09. поточного року (це відбивається в річному плані). Ми вважаємо, що доцільним є те, що РОУО знайомить завідуючих дошкільними навчальними закладами з типовими кваліфікаційними характеристиками і зобов’язує розробити службові обов’язки відповідно умов діяльності ДНЗ, вибірково знайомиться з ними. До змісту річного плану роботи входить ознайомлення керівників ДНЗ із кваліфікаційними характеристиками педагогічних працівників.

4. *Конференції колективу ДНЗ та батьків.* Згідно ст.20 п.3 Закону України „Про дошкільну освіту” та Положення про дошкільний навчальний заклад (п.45) органом громадського самоврядування ДНЗ є загальні збори (конференція) колективу дошкільного навчального закладу та батьків. Ми пропонуємо проводити цей захід у дошкільному навчальному закладі двічі на рік. У жовтні на конференції слід вирішувати питання обрання ради ДНЗ, голови, членів ради, встановити терміни повноважень, затвердити основні напрями вдосконалення роботи та розвитку дошкільного навчального закладу, а також варто заслуховувати питання фінансово-господарської діяльності закладу тощо. У квітні пропонуємо заслухати звіт керівника ДНЗ з питань статутної діяльності, дати оцінку професійно-педагогічної діяльності колективу, розглянути питання навчально-виховної роботи. Ми

зазначаємо, що рішення конференції приймаються більшістю голосів від загальної кількості присутніх, і право скликати конференцію мають члени трудового колективу, якщо за це висловилося не менше третини загальної кількості працівників, завідувача дошкільним навчальним закладом, представники місцевих органів державної виконавчої влади, засновник дошкільного навчального закладу, голова ради ДНЗ.

Відповідно до нашої пропозиції РОУО призначає уповноваженого на конференції дошкільних навчальних закладів, які беруть участь у них по мірі необхідності, допомагають у підготовці, контролюють хід виконання рішення. Вважаємо за необхідне у річному плані РОУО виокремити цей вид роботи, а у річному плані роботи ДНЗ відобразити тематику та дату проведення конференцій.

5. Рада ДНЗ. Відповідно до п.47 Положення про ДНЗ (6) рада діє у період між конференціями і організовує виконання рішень конференцій, розглядає питання поліпшення умов для здобуття дітьми дошкільної освіти, удосконалення форм і змісту дошкільної освіти, поповнення і використання бюджету закладу, погоджує зміст і форми педагогічної освіти батьків, вносить пропозиції щодо морального та матеріального заохочення учасників навчально-виховного процесу.

ДНЗ створює раду, допомагає у плануванні її роботи, сприяє її успішній діяльності. РОУО надає консультації щодо створення рад ДНЗ, допомагає в їх створенні, узагальнює та пропагує передовий досвід діяльності рад окремих ДНЗ.

6. Адаптація персоналу. Важливе місце у сучасному кадровому менеджменті займає професійна адаптація нових педагогічних працівників. Професійна адаптація – це управлінський процес, спрямований на введення новопризначених педагогів у курс їх обов'язків на новому місці професійної діяльності [5, 58]. Аналіз літератури свідчить, що адаптація легше протікає при врахуванні колективом окремих її структурних компонентів: енергетичного, предметно-середовищного, діяльнісного, соціального, професійного, особистісного [3, 12]. Працюючи над дослідженням, ми переконалися у тому, що в умовах забезпечення функціонування і розвитку ДНЗ необхідно забезпечити адаптацію молодих фахівців, які не мають досвіду професійної діяльності, а також тих, котрі мають певний досвід. Нами запропоновано для ДНЗ з метою адаптації персоналу давати чітку, детальну інформацію про дошкільний навчальний заклад (історія, структура, бізнес-план, умови праці, режим роботи, техніка безпеки, соціальне забезпечення) і якомога більше вивчати індивідуальні особливості кожного члена колективу з метою подальшого їх урахування.

7. Навчання та підвищення кваліфікації персоналу. У вирішенні завдань розбудови українського національного дошкільного закладу на сучасному етапі важливе місце займає проблема професіоналізму педагогічних кадрів. Загальновідомі слова В.О.Сухомлинського, що через 3-5 років після закінчення вузу вчитель повинен знати в 3, в 5, в 10 разів більше, ніж знав він у перший рік своєї роботи, – є особливо актуальними для сучасної соціально-освітньої ситуації України, а також безпосередньо відносяться і до вихователя дітей дошкільного віку.

Радикальні зміни в роботі дошкільних закладів не можливі без якісного підвищення рівня професійної, психолого-педагогічної кваліфікації педагогічних кадрів. Стаття 56 Закону України „Про освіту” зобов'язує педагогічних працівників постійно підвищувати професійну майстерність, загальну культуру, а пункт 1 статті 57 цього ж Закону визначає: „Держава забезпечує педагогічним та науково-педагогічним працівникам підвищення кваліфікації не рідше одного разу на п'ять років” [1]. Це регламентує і Положення про дошкільний навчальний заклад [6 п. 36].

Підвищення кваліфікації педагогічних працівників дошкільних закладів має бути організоване диференційовано з урахуванням їх підготовки та досвіду роботи і повинно мати особистісну спрямованість та розвивальний характер. Узагальнивши дані досліджень про ефективність даного процесу, ми підтримуємо думку про те, що у процесі підвищення кваліфікації важливо, спираючись на життєвий та педагогічний досвід фахівця, сприяти розвитку його освітніх потреб, наявних та прихованих здібностей, допомогти опанувати нові методи пошуку, одержувати і використовувати необхідну інформацію для задоволення освітніх потреб. Планове направлення педпрацівників раз на п'ять років на курси без врахування їхнього рівня підготовки, потреб закладу в сьогоденних умовах модернізації дошкільної освіти себе не виправдовує.

Основною формою підвищення кваліфікації педагогічних працівників дошкільного закладу є курси, що проводяться інститутами післядипломної педагогічної освіти. Курси можуть проходити всі педпрацівники дошкільних закладів регіону незалежно від типу дошкільного закладу, в якому працюють, від віку чи стажу. Заняття на курсах проводяться за навчальними планами, котрі затверджуються Міністерством освіти і науки України. Цими планами близько

60 % навчального часу відводиться на фаховий компонент, введено спецкурси і спецсемінари, виїзні заняття, конференції з обміну досвідом роботи.

Розвиток педагога як особистості і професіонала здійснюється за умови, коли він займає позицію активного суб'єкта діяльності, в якій реалізуються його творчі сили і здібності. З огляду на це, ми вважаємо, що ефективною формою курсової перепідготовки є робота за індивідуальним планом навчання. Навчальними планами передбачено настановчі лекції, самостійне вивчення програми курсів, де курсанти перебувають в ролі активних пошукачів знань, завдань; здачу заліково-лабораторної сесії, під час якої захищають творчу роботу; беруть участь у практичних заняттях; отримують рекомендації з самоосвіти. Така форма підвищення кваліфікації допоможе збільшити число тих, хто навчається без відриву від роботи в ДНЗ. Сьогодні така форма є актуальною та ефективною, на нашу думку, тому, що економляться державні кошти.

ДНЗ, враховуючи вимоги ст.55 Закону України „Про освіту”, вивчає питання необхідності проходження перепідготовки педагогічними працівниками і формує план підвищення кваліфікації на календарний рік. Ми пропонуємо до 15.10. поточного року подати замовлення РОУО і після виходу попереднього наказу про курсову перепідготовку в РОУО готувати наказ по ДНЗ до 30.12. Крім того, на нашу думку, річний план роботи ДНЗ повинен передбачати питання щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників, адже на основі наказів проходить заміна педагогічних працівників на робочому місці. РОУО узгоджує цю роботу із закладами післядипломної педагогічної освіти (Тип полож.) і видає наказ про підвищення кваліфікації педагогічних працівників ДНЗ регіону за нашим баченням до 15.12., на основі якого ДНЗ готують свої накази про підвищення кваліфікації педагогічних працівників у наступному календарному році до 30.12. Нами запропоновано дані види робіт відобразити у річному плані РОУО, оскільки вони мають фінансову основу.

8. Формування колективу. Організація діяльності ДНЗ в нових умовах не можлива без створення міцного колективу, вільної творчої атмосфери в ньому, яка б стимулювала кожен особистість на результативну діяльність – забезпечити дошкільну освіту дітям, переконати громадськість у необхідності здобуття дошкільної освіти дітьми. З метою формування міцного згуртованого колективу необхідно створити в ньому атмосферу поваги, довіри та успіху. Ми переконані у необхідності постійно перебувати в пошуку нових форм організації педагогічної праці і нових моделей навчально-виховного процесу. Без заохочення ініціативи і творчості, свободи і самостійності неможливо створити згуртований колектив. Важливим є стимулювання кожного члена колективу та розуміння його особистісних якостей.

ДНЗ формує всю гаму умов для створення колективу, продумує різні форми заохочення і стимулювання діяльності кожного його члена. Ми вважаємо, що у річному плані роботи мають бути заходи з питань формування колективу. Для РОУО пропонуємо підтримувати ініціативу щодо заохочення і стимулювання членів колективу кожного ДНЗ, вивчати та узагальнювати кращий досвід роботи (це знаходить місце у плані роботи, оскільки дане питання вимагає фінансової підтримки).

9. Мотивації та потреби, відзначення та нагороди. Сучасні людські ресурси у сфері дошкільної освіти являють собою багатоструктурне утворення, яке відображає їх якісні та кількісні характеристики, і управління ними за допомогою мотивації співробітників за сьогодишніх умов є найбільш ефективним. Мотивація – процес спонукання себе та інших осіб для досягнення особистих цілей і цілей певної системи [5, 143], це сукупність рушійних сил, які спонукають людину до діяльності, що має певну цільову спрямованість [8, 142].

Вихідним пунктом управління за допомогою мотивації є мотиви поведінки і потреби кожної особистості. У педагогічній діяльності потреби, пов'язані з існуванням людини в групі, носять персоніфікований характер та формуються під впливом середовища (потреба у повазі, визнанні, в досягненні результату). Поки існує потреба, людина відчуває дискомфорт. Мотивація – це створення умов, які впливають на поведінку людини і виражені зацікавленістю в результатах і у прагненні до їх досягнення. Система мотивації являє собою сукупність методів, які у теорії розрізняються таким чином: винагорода, примус, солідарність, пристосування [5, 15]. Ми переконалися, досліджуючи дану проблему, що сучасні умови життя спонукають до підняття значення матеріальних стимулів у роботі працівників ДНЗ. Ст.57 п.1 пп.8 Закону України „Про освіту” дає право на виплату педагогічним працівникам щорічної грошової допомоги в розмірі до одного посадового окладу за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків [1]. Крім того, важливе значення мають нематеріальні винагороди, а саме: похвала, підтримка, схвалення, визнання, відзначення знаками, грамотами.

Нами запропоновано для ДНЗ проводити роз'яснення системи матеріального стимулювання, відзначати кожен позитивний результат діяльності, показувати чіткий

взаємозв'язок між результатами своєї роботи і діяльності ДНЗ. Відповідно п.38 Положення про дошкільний виховний заклад завідувачий дошкільним навчальним закладом може встановлювати надбавки, доплати, премії працівникам за рахунок і в межах фонду заробітної плати. Виходячи з цього, за нашою пропозицією, дошкільний навчальний заклад має подати клопотання відповідному регіональному органу державної виконавчої влади, місцевого самоврядування та управління освітою щодо відзначення працівників за результатами підготовки до нового навчального року у першій декаді вересня для того, щоб отримати нагороди до Дня працівників освіти. У кінці травня вважаємо за потрібне подати таке ж клопотання за наслідками навчального року, щоб отримати нагороди та відзначення на серпневих педагогічних конференціях. У річних планах роботи ДНЗ цей комплекс завдань має знайти відображення.

Відповідно до Типового положення про управління освіти обласної державної адміністрації, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 18.03.1996 р. № 327, у розділі 4 п.19 на управління покладені завдання розгляду клопотань стосовно відзначення працівників освіти державними нагородами, присвоєння їм почесних звань, запровадження інших форм морального і матеріального заохочення працівників освіти. З огляду на це, нами пропонується РОУО двічі на рік збирати, аналізувати пропозиції ДНЗ про відзначення учасників навчально-виховного процесу, приймати відповідні рішення, оформляти і вручати нагороди. Цей вид роботи обов'язково знаходить місце в плані роботи, оскільки він вимагає цілої системи заходів та фінансові затрати.

10. Адміністративні наради. Спостереження за діяльністю ДНЗ переконливо доводить нам те, що постійно виникають проблеми внаслідок перебігу подій, появи нових інструктивних матеріалів, які вимагають обговорення. Це можливо зробити на адміністративних нарадах, котрі вважаємо за необхідне проводити щомісячно. Вивчивши досвід керівників ДНЗ, ми дійшли до висновку, що постійними членами адміністративних нарад є завідувач, методист, завідувач господарством, медичний працівник, а присутність інших працівників є змінною, в міру розгляду питання, що їх стосується. Нами запропоновано на цих нарадах обговорювати і традиційні питання, такі, як підготовка закладу до зими, до оздоровчого періоду тощо. Нами висунуто пропозицію ДНЗ у річному плані роботи визначати дати адміністративних нарад, намічати орієнтовну тематику для того, щоб відповідні служби були заздалегідь готовими до обговорення проблеми.

Висновки... Визначивши та обґрунтувавши комплекс завдань цього функціонального напрямку, ми мали можливість проаналізувати, охарактеризувати та експериментально перевірити їх ефективність. Контрольний експеримент дав можливість виокремити основні проблеми, які виникають при реалізації завдань функціонального напрямку – управління персоналом: підвищена вимогливість батьків до забезпечення дітей дошкільною освітою, низький рівень заробітної плати, відсутність можливостей матеріальної винагороди за сумлінну працю, перехід на особистісно орієнтований підхід в управлінні. На етапі формуючого експерименту нами з'ясовано, що рівень усвідомлення та впровадження керівниками ДНЗ та РОУО комплексу завдань цього функціонального напрямку зріс від 1,4 бали (початковий зріз) до 2,0 балів (контрольний зріз). Це свідчить про позитивні тенденції результатів нашого дослідження. Однак, не дивлячись на те, що дослідження має позитивний результат, ми не претендуємо на його вичерпність. Вважаємо, що подальшого висвітлення потребує проблема інноваційних підходів щодо управління персоналом та розкриття змісту, методів і форм кадрового менеджменту.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України „Про освіту”. – К.: Генеза, 1996. – 36с.
2. Закон України „Про дошкільну освіту”, Закон України „Про охорону дитинства”. – К.: Редакція ж-лу „Дошкільне виховання”. – 2001. – 55 с.
3. Зданевич Л.В. Адаптація студентів педагогічних училищ до нових умов життєдіяльності: Автореферат дис...канд. пед. наук :13.00.04 / Ін-т пед і псих. проф. освіти АПН України. – К., 2003. – 22с.
4. Кодекс Законів України про працю. Упорядник і наук. ред. В.Вакуленко. – К.: Істина, 2001. – 800с.
5. Макарова И.К. Управление персоналом. – М.: Юриспруденция, 2002. – 96с.
6. Положення про дошкільний навчальний заклад // Урядовий кур'єр. – 2003. – № 51. – С.24-28.
7. Про посадові обов'язки працівників дошкільного закладу // Дошкільне виховання. – 2002. – № 12.
8. Ямпольская Д.О., Зонис М.М. Менеджмент. – СПб.: Изд. дом „Нева”, 2003. – 288с.

*Аннотація
Л.С.Песоцкая*

Управление персоналом как одно из условий управления развитием дошкольного образования

Статья посвящена актуальной проблеме управления персоналом как одному из условий в контексте развития дошкольного образования. Выделено 10 комплексов задач управления персоналом как функционального направления управления развитием дошкольного образования. Раскрыто сущность их содержания в рамках деятельности дошкольного образовательного учреждения и регионального органа управления образованием.

Ключевые слова: управление персоналом, дошкольное учебное заведение, адаптация персонала, мотивация и потребности, кадровая политика, административные совещания.

Summary
L.S.Pisots'ka

Personnel management as a condition of the pre-school education development management

The article deals with actual problem of the personnel management as a condition in the context of the pre-school education development 10 complexes of tasks of the personnel management as the functional direction the management of the pre-school education development have been. The context of there contends in the frames of functioning of the pre-school education establishment and regional education management institution is revealed.

Key words: personnel management, pre-school education establishment, adaptation of the personnel, motivation and needs, policy of staff, administrative councils.

Дата надходження статті до редакції

„12” січня 2007р.

УДК 37.017

Т.І.ПОНІМАНСЬКА,

кандидат педагогічних наук, професор
(м.Рівне)

**РЕАЛІЗАЦІЯ ОСОБИСТІСНИХ ПРІОРИТЕТІВ ГУМАНІСТИЧНОГО ВИХОВАННЯ
ДІТЕЙ ДОШКІЛЬНОГО ВІКУ**

У статті обґрунтовано значення гуманістичного виховання, розкрито його психолого-педагогічні засади. Охарактеризовано особистісні пріоритети гуманістичного виховання дітей дошкільного віку в процесі соціалізації особистості дитини та гуманістичні цінності педагога як основи його професійної підготовки.

Ключові слова: гуманізм, гуманістичне виховання, дитинство, соціалізація особистості дитини, суб'єктна позиція, Я-концепція, підготовка педагога до гуманістичного виховання дітей.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Нова наукова парадигма гуманітарної системи, у тому числі і системи „Людина”, яка є набагато складнішою, ніж суспільство, зосереджує увагу на гуманістичних смислах людського буття, засвідчуючи, що сучасна цивілізація, досягнувши високого рівня економічного і науково-технічного розвитку, втратила орієнтири, впевненість у собі. Її глибинні трансформації, питання виживання людини пов'язані із своєрідним антропологічним вибором на засадах гуманістичних цінностей. Гуманізм виступає як головна спрямовуюча цінність у такі моменти історії людства, коли потрібна злагода на всіх рівнях: загальноцивілізаційному, державному, локальному, особистісному. Нині гуманізм вже не виступає у якості бажаного, але не обов'язкового для практичної реалізації морального принципу. В умовах глобальної екологічної і духовної кризи гуманізм набуває значення категоричного імперативу збереження життя на Землі і людини як духовної особистості.

У сучасних умовах, коли різко зростає роль особистості, самостійності людини, її суб'єктних якостей і творчого потенціалу, в центр виховного процесу висувається гуманістична орієнтація. Актуальності розв'язання означеної проблеми вчені надають особливого значення. Зокрема, академік І.А.Зязюн зауважує, що потребує осмислення проблема „олюднення людини” в царині учіння і виховання, яку автор пов'язує з вирішенням завдань гуманізації [2,7]. Водночас, не лише потреби сучасного етапу розвитку вітчизняної педагогіки, а й світової педагогічної думки загалом вимагають гуманізації навчання і виховання.

Формулювання цілей статті... Метою нашої статті є обґрунтування особистісних пріоритетів гуманістичного виховання дітей дошкільного віку.

Аналіз досліджень і публікацій та виклад основного матеріалу... Розглядаючи проблему гуманістичного виховання в інтеграції класичних педагогічних підходів, зауважимо, що авторитет гуманістичного ідеалу в різних сферах: соціальній, ідеологічній, науково-філософській, який був значним впродовж всієї історії людства, з особливою виразністю виявився у педагогіці. Не можна не визнати, що прогресивність ідеї гуманізму здавна породжувала бажання окремих вчених скористатися ним у вигляді формального схвалення та лозунгів з кон'юнктурною метою, зокрема, для проголошення „гуманізму” тих чи інших теорій. Такі спроби спричинили критичне ставлення до сутності гуманістичної педагогіки. Тому важливо провести науковий аналіз її основних понять, окреслити особливості гуманістичного виховання та його складові. Академік О.В.Сухомлинська слушно зазначає, що виховання на основі цінностей має гуманістичний характер і пов'язане з переосмисленням педагогами „всього