УДК 317.15+37.032+374.008.2(043)

І. А. Наумчук,
здобувач ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України,
методист-кореспондент кафедри менеджменту та освітніх технологій ХОІППО

Формування професійної культури керівника позашкільного навчального закладу в умовах адаптивного управління

Тези

Розглядаються питання застосування наукових засад теорії і технології адаптивного управління щодо організації науково-методичної роботи з формування професійної культури керівника позашкільного навчального закладу.

Ключові слова: *технології, адаптивне управління, професійна культура, позашкілля.*

Naumchuk I. A. Formation of Professional Culture of the Head of Out-of-School Educational Institutions in the Conditions of Adaptive Management.

The questions of application of scientific bases of the theory and technology of adaptive management in scientific and methodical work on formation of professional culture of the head of out-of-school educational institution are considered.

Key words: *technology, adaptive management, professional culture, out-of-school activities.*

В умовах реформування освітньої галузі виняткового значення набуває діяльність керівників закладів/установ освіти, їх уміння ефективно реагувати на модернізаційні зміни та ризики, впевнено і професійно спрямовувати діяльність колективу на реалізацію державної освітньої політики. Як відомо, рівень управління залежить від рівня професійної культури керівника. Тому одним з головних завдань роботи з керівниками позашкільних навчальних закладів у системі післядипломної педагогічної освіти є цілеспрямована діяльність щодо формування і розвитку їх професійної культури, активізація їхнього творчого потенціалу, підготовка конкурентоспроможного професіонала, здатного забезпечити якість освіти. Важливе місце у цій діяльності посідає адаптивне управління науково-методичною роботою з керівниками у міжкурсовий період.

Розвиток теорії адаптивного управління, наукове обґрунтування його технології містить потужні резерви для вдосконалення та ефективного здійснення науково-методичної роботи. Така робота з керівними кадрами є складовою єдиної системи їх безперервної освіти і розуміється як цілісна, заснована на досягненнях науки, передового досвіду і конкретному аналізі професійних потреб керівників система взаємопов'язаних заходів, дій, засобів, спрямованих на підвищення професійної майстерності кожного педагога, збагачення і розвиток творчого потенціалу, а в кінцевому результаті – на досягнення оптимальних результатів освіти, виховання і розвитку особистості.

Адаптивне управління трактується як процес взаємовпливу, що зумовлює взаємопристосування поведінки суб'єктів діяльності на діалогічній або полілогічній основі, яка забезпечується спільним визначенням реалістичної мети з наступним поєднанням зусиль та самоспрямуванням дій на її досягнення. Метою адаптивного управління є взаємоузгодження дій усіх учасників освітнього процесу для забезпечення природного розвитку їх в усвідомлених межах і напрямі через спрямовану самоорганізацію. Адаптивне управління характеризується змістом, організаційною структурою і технологією.

Функціями адаптивного управління є: спільне вироблення реалістичної мети, критеріальне моделювання, кооперація дій і самоспрямування, самомоніторинг процесу та моніторинг результату, прогностичне регулювання. За напрямом взаємовпливу адаптивне управління є одночасно і вертикальним, і горизонтальним, а за взаємодією – субординаційним та розподіленим. Технологія адаптивного управління складається з послідовності дій, методів, засобів і способів щодо його організації та здійснення. Враховуючи наукові засади адаптивного управління та з огляду на те, що в основі його лежить вироблення варіативних моделей діяльності, в науково-методичній роботі з формування професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів ми використовуємо адаптивну модель управління науково-методичною діяльністю, розроблену В. В. Гуменюк.

Структура такої моделі містить чотири компоненти:

– люди: управління науково-методичною роботою ґрунтується не тільки на функціональних вимогах, а й на особистих потребах, можливостях, орієнтаціях. З позицій людського фактора, науково-методична робота повинна бути мотивованою і стимулюючою, основаною на знанні можливостей та інтересів її учасників;

– цілі: при плануванні науково-методичної роботи, виходячи з існуючих проблем, конкретизують загальні цілі. У науково-методичній роботі в даному випадку вони виходять із цілей керівників ПНЗ щодо формування їх професійної культури, засоби – із принципів діяльності та принципів науково-методичної

роботи як конкретного її прояву, а результати – з цілей науково-методичної роботи;

– умови, що визначають обсяг, широту і спрямованість науково-методичної роботи. Це інформаційні, кадрові, матеріальні, часові тощо ресурси, які повинні бути чітко окреслені й піддані аналізу. Зробити це можливо при достатньому інформаційному забезпеченні;

– методи: це не раз і назавжди затверджена схема науково-методичної роботи, а окремі напрацювання, які обираються відповідно до умов та рівня сформованості професійної культури керівників. Основним методом здійснення науково-методичної роботи є методи адаптивного управління, а саме взаємоузгодження на основі кооперативної діяльності, яка поєднує процеси управління і самоуправління, сполучає цільові функції суб'єктів управлінського процесу. Таке взаємоузгодження дій можливе, коли: керівник сам формує перелік особистих методичних проблем і вирішує їх з допомогою, яку отримує із власної ініціативи; керівник визначає свою проблему, професійну потребу в спілкуванні з андрагогом, колегами і вирішує її спільно з ними; андрагог організовує науково-методичну діяльність, ініціює роботу керівника над певною проблемою, попередньо мотивуючи її необхідність. Потім спрямовує цю роботу і стимулює її.

Реалізація такої адаптивної моделі в роботі з формування професійної культури керівників позашкільних навчальних закладів забезпечить досягнення конкретно прогнозованих та узгоджених результатів.