

СУБЪЕКТ-СУБЪЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПЕРСОНАЛОМ КАК ФАКТОР
ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
ПРОЦЕССА В ДОШКОЛЬНОМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

ГЕРАСИМОВА ТАТЬЯНА НИКОЛАЕВНА,
ЗАВЕДУЮЩИЙ МБДОУ «ДС № 421 Г. ЧЕЛЯБИНСКА»

ОСНОВНЫЕ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ:

- Рационалистическая
- Программно-целевая
- Субъектно-образующая

РАЦИОНАЛИСТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ:

нацеленность руководителя на четкое исполнение оперативно-технологических функций управления и алгоритмов в принятии управленческих решений, обеспечивающее надежность и стабильность функционирования управляемой системы.

В надежности и стабильности функционирования системы и заключаются основные преимущества подхода.

ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВАЯ СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ:

целенаправленное воздействие на систему образования с целью перевода ее в качественно новое состояние посредством организационно-педагогических мер и действий, нацеленных на реализацию замысла проекта в ограниченный промежуток времени, в рамках возможных ресурсов, реальных средств и специфической организации

АРГУМЕНТЫ В ПОЛЬЗУ ПОИСКА АЛЬТЕРНАТИВ ДИРЕКТИВНОЙ И ПРОГРАММНО-ЦЕЛЕВОЙ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ :

- 1) противоречие между декларированием гуманистических основ воспитания, обеспечивающих достоинство и свободу личности ребенка, и продолжающейся авторитарной образовательной практикой;
- 2) активное "развертывание" личности дошкольника, личностное "вызревание" растущего человека возможно при его *взаимодействии* с взрослым;
- 3) приоритет развития здоровой, адекватной и гибкой личности;
- 4) приоритет развития человеческой индивидуальности и личности, установка на самоактуализацию и самореализацию, поощрение неповторимости человека.
- 5) ни что не может заменить значение рефлексивного пространства в образовательном учреждении, позволяющего своевременно обнаруживать возникающие противоречия;
- 6) остановленное профессиональное саморазвитие педагогов, подавленная субъектность;
- 7) ограничение субъектов целеобразования и проблематизации, не развернутость целей *совместной деятельности*

СУБЪЕКТНО-ОБРАЗУЮЩАЯ СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ:

управление рассматривается в ракурсе управления образованием субъекта педагогической практики, в качестве которого выступает соорганизация, совместная деятельность участников образования (Г.Н.Прозументова).

Поэтому образование сообщества, соорганизации и есть образование субъекта.

ИННОВАЦИОННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ПРАКТИКИ

являются *составной частью целостной управленческой идеологии*, на основе которой конструируется понимание того, каким образом современная образовательная организация должна быть построена и в соответствии с какими принципами она должна функционировать и развиваться.

ИСПОЛЬЗУЯ ТЕРМИН «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ИДЕОЛОГИЯ»

мы имеем в виду опосредованность организационной жизни детского сада как учреждения системой идей, убеждений, ценностей, ориентированных на объяснение и поддержание принятого порядка функционирования современной организации, ее иерархической и политической структуры, способов сохранения групповой идентификации. Идеология объясняет как горизонтальную (разделение функций), так и вертикальную (разделение ролей) структуры организации.

В качестве одного из базовых оснований этой идеологии являются представления о запрашиваемых технологиях образовательного процесса. В нашем случае нас интересуют ***технологии индивидуализации образовательного процесса.***

ТЕМА ИНДИВИДУАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ЯВЛЯЕТСЯ ЧАСТЬЮ СОВОКУПНОСТИ ИДЕИ МОДЕРНИЗАЦИИ, В ОСНОВЕ КОТОРОЙ – ЦЕЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА.

Ключевые компетентности:

- психологическая (Ж.Г. Гаранина, М.С. Игельник);
- социальная (Н.Н. Беденко);
- социально-психологическая (Л.И. Берестова, О.В. Софронова, Э.Л. Валдовска);
- коммуникативная (И.А. Виноградова, Е.С. Сорокина, С.А. Юсупов, Н.С. Колмогорова);
- интеллектуальная (Н.Н. Суртаева);
- профессиональная (Ю.И.Панков, В.Ю. Фивейский, И.Г.Грачева, В.Ф. Енгальчев);
- личностно-профессиональная (А.А. Деркач);
- социально-профессиональная компетентность (А.В.Муханова).

ИНДИВИДУАЛЬНОСТЬ

понимается нами как уникальность, неповторимость, самобытность человека, реализующая себя в проектировании и выборе своего жизненного пути, осуществляемого в контексте ценностей как мер, с которыми соизмеряются действия, поступки, мысли, т.е. которыми этот выбор опосредуется.



СРЕДСТВАМИ РАЗВИТИЯ ИНДИВИДУАЛЬНОСТИ

являются специфичные для каждого возраста и соответствующие друг другу по своим формам, **общение и деятельность**; средством сохранения ее инвариантности является переживание.

Условие реализации индивидуального подхода – субъект-субъектное взаимодействие педагога и ребенка. Педагог должен стать Другим, который поможет ребенку ощутить реальность своего «Я», своей индивидуальности.

СОВРЕМЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ЦЕЛИКОМ СКОНЦЕНТРИРОВАНЫ НА ИДЕЕ КАЧЕСТВЕННОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЗРОСЛОГО И РЕБЕНКА

Признание важности качественного взаимодействия, создания развивающей личносно-ориентированной педагогической ситуации, признание вероятностного характера этой ситуации— вот основные императивы современной образовательной технологии. Именно такие технологии, согласно представлениям науки, должны становиться ориентиром для развивающейся системы управления педагогическим персоналом.

СУБЪЕКТНОСТЬ

- Полнота и глубина развития индивидуальности связана с развитием субъектности.
- Субъектность человека мы рассматриваем как социокультурное явление и квинтэссенцию (основу) индивидуальности.

ДВА ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ УРОВНЯ:

- технологии, относящейся к процессам специально организованного взаимодействия педагогов и воспитанников
- технологии управления персоналом в направлении развития его ресурсов

КАК МОЖНО СОДЕЙСТВОВАТЬ УПРАВЛЕНЧЕСКИМИ СРЕДСТВАМИ ПРОЯВЛЕНИЮ, АКТУАЛИЗАЦИИ, СТАНОВЛЕНИЮ СУБЪЕКТНОСТИ?!

- В основе субъектно-образующего управления - приоритет развития человеческой индивидуальности и личности, установка на самоактуализацию и самореализацию, поощрение неповторимости человека.
- Как же могут быть сформулированы функции субъектно-образующего управления?
- Нельзя расписать заранее пути становления и развития личности, но можно и нужно проектировать желательные свойства образовательной *среды*. Перечень функций и составляет описания действий по совершенствованию образовательной среды в направлении создания условий для актуализации субъектных потенциалов участников образования.

ЗАДАЧА РУКОВОДИТЕЛЯ:

формирование ценностных ориентаций личности (педагога) и группы, в том числе и ценностных ориентаций на индивидуальность ребенка.

Но сформулированные, перечисленные ценности не начнут «работать», пока не проникнут «внутри» каждого, определив «значение-для-меня», не «пропитают» внутренние установки.

Роль и функции руководителя в создании среды, СРЕДЫ ВОЗМОЖНОСТЕЙ, без которой невозможно рождение мотивации участников образовательного процесса.

- РАДИ чего? Ради расширения возможностей развития личности и ее самореализации в современном обществе.
- НА ЧТО направить? На поиск и обеспечение компетентный вариантов личностного развития и самореализации в среде образовательного учреждения.
- КАК, КАКИМ ОБРАЗОМ? Через создание лично ориентированных условий организации совместной деятельности всех участников образовательного процесса.
- **ПРАВИЛО: создание среды возможностей – основа мотивации!**
организация совместной деятельности – это главный ресурс мотивации!

•

ФУНКЦИИ СУБЪЕКТНО-ОБРАЗУЮЩЕГО УПРАВЛЕНИЯ:

- **Предоставление возможности участникам образования самим образовывать смыслы собственного участия в совместной деятельности**
- **Постоянная работа со смыслами: их оформление и переоформление**
- **Работа по сближению индивидуальных и общих смыслов**
- **Повышение квалификации**

Функция	Организационные формы	Методы и средства реализации
<p>Предоставление возможности участникам образования самим образовывать смыслы собственного участия в совместной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> - индивидуальные и групповые беседы, нахождение общих взглядов - планерки - дискуссии - поиск и определение новых каналов коммуникации с целью повышения эрудиции педагогов - опросники, анкеты, диагностические карты - активные педсоветы -Школа молодого педагога 	<ul style="list-style-type: none"> - побуждающие убеждения (как основа для дальнейших действий) - позитивная оценка - поддержка перспективных идей, инициатив, творческих находок - стимулирование творческой активности - повышение информированности - создание условий для включения педагогов в процесс преобразований - создание условий для поиска альтернатив, образующих поле выбора решений - формирование безопасной атмосферы - делегирование полномочий - вовлечение субъектов в образовывание целей, разработку и принятие решений -помощь в осознании своих убеждений, выборе своей позиции -передача инициативы в выдвижении предложений (что вы можете предложить по этому вопросу?)

Функция	Организационные формы	Методы и средства реализации
<p>Постоянная работа со смыслами: их оформление и переоформление</p>	<ul style="list-style-type: none"> - взаимопомощь (с целью почувствовать собственную значимость) - консультации - анализ практических ситуаций - активные формы организации мероприятий - диалог 	<ul style="list-style-type: none"> - мотивирование - стимулирование деятельности педагогов (управление трудовой мотивацией) - прогнозирование достижений - позитивное «подстегивание», подкрепление - методическая помощь в направлении идей - оценка (похвала, конструктивная критика) - контроль с целью выявления достижений - «раскручивание» мысленных моделей - коррекция в организации творческого поиска

Функция	Организационные формы	Методы и средства реализации
<p>Работа по сближению индивидуальных и общих смыслов</p>	<ul style="list-style-type: none"> - мастерская ценностных ориентаций; - «Деловой вторник» (идейная среда, обратная связь) - ПП консилиум - временные творческие группы - «Гостевой четверг» (обмен опытом внутри ДООУ, взаимопосещения групп) - корпоративные мероприятия 	<ul style="list-style-type: none"> - своевременное обнаружение противоречий и их последствий -создание атмосферы доверия - открытость, демократизм -привлечение педагогов к со-руководству - внесение структурных изменений (организация ПО) - создание единого рефлексивного пространства -обсуждение проблем, педагогических проектов -уважение к способностям других -координация в выполнении задач и обмен информацией -распределение сфер ответственности -обсуждение двух противоположных точек

Функция	Организационные формы	Методы и средства реализации
<p>Повышение квалификации</p>	<ul style="list-style-type: none"> - курсы повышения квалификации - профессиональные объединения педагогов - методические дни - приглашение специалистов - индивидуальный мониторинг с целью оказания своевременной методической помощи - тренинги - обобщение передового опыта - проведение открытых занятий для коллег 	<ul style="list-style-type: none"> - выявление запроса - планирование развития профессиональной карьеры - выделение времени для рефлексии своей деятельности - генерирование и тщательный отбор идей для практического применения - развертывание практико-ориентированных исследований - учет уровня зрелости педагогического коллектива в целом и уровня развития отдельного педагога - поддержка наставничества - похвала профессиональных качеств педагога

