

СТИЛЬ УПРАВЛІННЯ ЗДО ТА ЙОГО ВПЛИВ НА ТВОРЧИЙ ПОТЕНЦІАЛ ОСОБИСТОСТІ ВИХОВАТЕЛЯ

MANAGEMENT STYLES OF A PRESCHOOL EDUCATION AND THEIR IMPACT ON CREATIVE OF THE PRESCHOOL TEACHER'S

Стаття присвячена дослідженню стилів керівництва закладу дошкільної освіти та їх впливу на творчий потенціал особистості вихователя. Розглянуто поняття «управління» й типи стилів управління (директивний, демократичний, ліберальний), функції керівництва. Особливості взаємодії колективу з прийняття й реалізації рішень формують стиль керівництва. Досліджено, що керівник має великий вплив на творчість будь-якої організації тим, який стиль управління він вибирає та яке його ставлення до творчості. Проблемі творчого потенціалу вихователів приділяли велику увагу вітчизняні й зарубіжні педагоги. Проаналізовано поняття творчого потенціалу особистості. Визначено актуальність проблеми розвитку творчого потенціалу вихователя закладу дошкільної освіти. Творчість є головним складником праці вихователя, становлення як особистості педагогічного фахівця. Творчою особистістю є людина, для якої характерні такі якості: мотиваційно-творча активність, рішучість, сміливість мислення, уміння не зупинятися на досягнутому. Виявлено, що готовність вихователів до педагогічної творчості залежить від розвитку творчих якостей особистості та професійної мотивації. Цьому сприяє використання зазначених методів (мозковий штурм, коучинг-менеджмент тощо) для активізації творчого мислення вихователів. З метою розкриття творчого потенціалу педагогів директор закладу дошкільної освіти пропонує проводити методичні дні, засідання педагогічної ради, семінари-практикуми, тренінги, майстер-класи. Розкрито особливості впливу стилю управління керівника на мотивацію діяльності педагогічних працівників, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, а також на розвиток вихователів і дітей.

Ключові слова: заклад дошкільної освіти, управління, стилі управління, творчий потенціал, педагогічна творчість.

The article is devoted to the research of management styles of a preschool institution and their impact on creative potential of the preschool teacher's personality of the preschool institution. Definitions and types of management styles have been reviewed (directive, democratic, liberal). The management function has been considered. The specifics of the interaction in the team that decision-making and form leadership's style. It has been researched that leader has a great influence on the creative of any organization by what management style he chooses and his attitude to creative. Foreign and Ukrainian educators paid large attention to problem of creative preschool teacher. The definition of the personality's creative potential has been analyzed. The article defines the problem of the development preschool teacher's creative. Creative is the main component in the preschool teacher's work and becoming as the personality that a pedagogical specialist. A creative personality is a person who has characteristic: motivational and creative activity, determination, courage of thinking and ability don't stop there. It was revealed that teacher's readiness for pedagogical creative depends from development of creative and professional motivation. Use of these methods promotes for preschool teacher's creative (brain storm, coaching management). Head of a preschool education proposes (for creative potential preschool teachers): methodical days, pedagogical council, seminars, trainings ...). Peculiarities of the impact of the head's management style on motivation of teachers' activity, creation of the favorable psychosocial climate with in the staffmembers as well as development of educators and children have been revealed.

Key words: preschool educational institution, management, management styles, creative, pedagogical creative.

УДК 373.2.07: 005.95
DOI <https://doi.org/10.32843/2663-6085-2019-16-2-31>

Кирилів В.О.,
канд. пед. наук,
доцент кафедри теорії
і технологій дошкільної освіти
та мистецьких дисциплін
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди
Грицьова Ю.В.,
канд. пед. наук,
доцент кафедри теорії
і технологій дошкільної освіти
та мистецьких дисциплін
Харківського національного
педагогічного університету
імені Г.С. Сковороди

Постановка проблеми в загальному вигляді.

Актуальність проблеми визначається необхідністю суттєвої перебудови системи управління в закладах дошкільної освіти (далі – ЗДО), зокрема існує необхідність у пошуку нових відкритих і демократичних моделей управління. Аналіз наукових джерел свідчить, що важливим чинником досягнення успіху в управлінні ЗДО є стиль управління керівника, який впливає на мотивацію діяльності педагогічних працівників, формування сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі, а також на особистісний розвиток вихователів і дітей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Проблема стилю керівництва ЗДО та його впливу

на творчий потенціал особистості вихователя закладу дошкільної освіти в різних аспектах розглянута в низці досліджень і наукових праць. Зокрема, сутність та особливості підготовки керівників навчальних закладів до управлінської діяльності висвітлено в працях Л. Даниленко, Ю. Конаржевського, Л. Ващенко й інших. Сучасні дослідження свідчать, що змістом нової парадигми управління дошкільною освітою на сучасному етапі є орієнтація на дитину та її потреби, створення умов для забезпечення всебічного розвитку особистості кожної дитини, орієнтація педагогів на ефективну самокеровану, індивідуальну й колективну діяльність у різних педагогічних системах.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Проте, незважаючи на значний науково-практичний інтерес до цієї проблеми, вплив стилю управління на творчий потенціал вихователя ЗДО залишається однією з актуальних проблем сучасної науки.

Метою статті є розкриття значення стилю керівництва в ЗДО в розвитку творчого потенціалу особистості вихователя закладу дошкільної освіти.

Виклад основного матеріалу. З огляду на погляди на питання розвитку творчості, треба зазначити, що творчу особистість може виховати лише творчий вихователь, адже «творчість є найбільш суттєвою й необхідною характеристикою педагогічної праці» [7, с. 155].

Що ж таке творчість? Аналіз наукових джерел свідчить, що поняття «творчість» розглядається вченими як продуктивна людська діяльність, здатна народжувати якісні, нові матеріальні та духовні цінності [1, с. 4]. Отже, творчий процес – це діяльність людини, що пов'язана з напруженням усіх психічних і фізичних сил щодо створення нових матеріальних і духовних цінностей

Проблему педагогічної творчості, характеристику її особистісних і професійних якостей можна вважати основою творчості педагога-гуманіста В. Сухомлинського. «Проблема творчості, – на думку В. Сухомлинського, – одна з ділянок цілини і, щоб розпочати її освоєння, потрібно створити книгу про педагогічний аспект творчості» [6, с. 565].

Передусім вихователь ЗДО мусить бути творчою особистістю, мати високий рівень педагогічної майстерності. В. Сухомлинський наголошує: «Не забувайте: ґрунт, на якому будується ваша педагогічна майстерність, – у самій дитині, в її ставленні до знань і до Вас, учителя. Це бажання учитися, натхнення, готовність до подолання труднощів. Дбайливо збагачайте цей ґрунт, без нього немає школи» [6, с. 178].

Як свідчать джерела, творчий потенціал – це сукупність соціокультурних і творчих характеристик особистості педагога, що виражає готовність удосконалювати педагогічну діяльність, а також наявність внутрішніх засобів і методів, які забезпечують цю готовність. Особливістю педагогічної творчості є те, що педагог реалізує свої особистісні й професійні творчі потенції засобом творення особистості дитини, а розвиток його творчого потенціалу тісно пов'язаний із розвитком творчого потенціалу вихованця.

Низка вчених стверджує, що основою творчого потенціалу людини є такі чинники: інформація, обізнаність людини щодо розв'язання актуальної проблеми; прийоми, методи, способи, стратегії, необхідні для розв'язання проблеми; мотивація, воля, впевненість людини в собі (Т. Третяк та інші).

Розглянемо, як саме на творчий потенціал вихователя впливає стиль керівника ЗДО. У педагогіч-

ному словнику зазначено, що стиль керівництва, або управління (від латинського *stylus* – стрижень для письма) – сукупність принципів, норм, методів і прийомів впливу на підлеглих з метою ефективного здійснення управлінської діяльності й досягнення поставлених цілей; спосіб, метод роботи, манера поведінки. Б. Паригін стиль керівника розуміє як сукупність типових і відносно стабільних методів впливу керівника на підлеглих з метою ефективного виконання управлінських функцій і тим самим завдань, що стоять перед організацією [7, с. 80].

Наукові джерела свідчать: у дослідженнях останніх років частіше фігурують такі назви стилів: директивний (командно-адміністративний, авторитарний, за якого керівник є прихильником єдиноначальності, підпорядковує людей своїй волі), колегіальний (демократичний, за якого керівник надає підлеглим самостійність, довіряє їм), ліберальний (за якого керівник не керує групою, не виявляє організаторських здібностей, не розподіляє обов'язки тощо).

Досліджено, що керівник має великий вплив на творчість будь-якої організації тим, який стиль управління він вибирає та яке його ставлення до творчості.

Авторитарний стиль дає можливість дати підлеглим чіткі інструкції виконання роботи й опис кінцевого результату. Авторитарний стиль може стримувати творчість, але він може дати швидкі результати, бо підлеглим треба знаходити все нові й нові способи вирішення поставлених перед ними завдань.

Демократичний стиль передбачає передачу частини повноважень підлеглим і поділ відповідальності: підлеглий може приймати рішення в межах своїх повноважень. Учені та педагогіки практики стверджують, що цей стиль управління найбільш сприяє створенню психологічного клімату для розвитку творчого потенціалу в колективі (свобода вибору засобів, способів, різноманітних форм досягнення результатів, спрямування зусиль усіх співробітників, вільне прийняття рішень, оцінювання роботи після її завершення).

За пасивного стиля управління кожен робить, що хоче і як хоче. Керівник мало втручається в діяльність підлеглих, що призводить до хаосу в роботі, розвитку творчості.

Теоретичний аналіз наукової й методичної літератури показує, що великого значення набуває стимулювання творчості підлеглих, підтримка творчої ініціативи, цілеспрямована організація творчого процесу, приклад, зворотній зв'язок, включення творчості в систему морального й матеріального стимулювання, доброзичлива атмосфера тощо.

Необхідно ще й правильно організувати цей процес. З метою вирішення питань розкриття творчого потенціалу педагогів директор ЗДО створює такі умови: проводяться методичні дні та години;

засідання педагогічної ради; педагогічні читання; семінари-практикуми; консультації; інтерактивні лекції; навчальні тренінги; засідання круглого столу, майстер-класи, також розглядаються пропозиції співробітників у письмовій формі, наприклад, електронною поштою; існує зворотний зв'язок на висунуті співробітниками пропозиції в письмовій або усній формі, моральне стимулювання співробітників, які висунули слушні пропозиції, – все це спрямоване на вирішення питань розкриття творчого потенціалу всіх учасників навчально-виховного процесу.

Щоб стимулювати творчу активність педагогів, директору варто враховувати індивідуальні особливості, інтереси й нахили, знати рівень розвитку творчого потенціалу кожного вихователя. Для цього можна запропонувати діагностування рівня сформованості фахової компетентності педагогів, використовуючи самоаналіз, експрес-опитування, анкетування, тестування.

Аналіз теоретичних джерел і педагогічної практики дає змогу виділити основні мотиви, які спонукають педагога до творчої продуктивної діяльності: задоволення потреб у особистісному та професійному зростанні, причетність до прийняття важливих управлінських рішень, надання свободи вибору форм і методів навчально-виховної діяльності. Не менш важливою для керівника стає діагностика потенційних можливостей вихователя й основних мотивів його професійного зростання (потреба в самореалізації, підвищення зарплати тощо).

Одним із найпотужніших і найефективніших засобів стимулювання персоналу до творчої та активної праці є заохочення. Заохочення є економічним результатом позитивної оцінки дій працівника й результатів його праці.

Для активізації творчого мислення в ЗДО часто застосовують такі методи.

Коучинг-менеджмент – стиль управління, близький до демократичного, за якого керівник для вирішення співробітником дорученого завдання не підказує відповідь, а використовує розвивальні питання.

Мозковий штурм – широко відомий метод групового генерування творчих рішень як у груповому режимі, так і в індивідуальному. Групі задається будь-яка тема. Дається деякий час усе обміркувати в тиші, записати свої думки на папері. А потім кожен по черзі озвучує одну зі своїх думок до тих пір, поки ті не закінчаться. Завдання керівника – скласти загальний список ідей і стежити за тим, щоб учасники мозкового штурму не критикували ідеї один одного.

Метод навчання дією полягає в такому: співробітник, який відчуває труднощі під час виконання завдання, що вимагає творчості, генерації нових ідей і підходів, звертається до своїх колег за допомогою. Коли вони збираються разом, співробітник озвучує завдання. Колеги задають йому уточнювальні питання для прояснення ситуації, якщо це необхідно. Коли завдання і проблема ясні, колеги починають ставити розвивальні питання. Це питання, які не підказують рішення, а стимулюють пошук його шляхів.

Отже, основними напрямками діяльності в розвитку творчого потенціалу вихователя є забезпечення сприятливих умов для розвитку інноваційного потенціалу як кожного педагога зокрема, так і педагогічного колективу загалом, розвиток системи мотивацій до інноваційної діяльності, запровадження ефективної системи випереджального навчання педагогічних працівників, оптимізація процесів самоосвіти вихователя.

Висновки. Отже, роль керівника у створенні оптимального стану в колективі ЗДО та його вплив на творчий потенціал особистості вихователя ЗДО є вирішальними. У повсякденній діяльності поведінка керівника ЗДО повинна відповідати ситуації, а гнучкість стилю забезпечує якість і результативність усієї роботи закладу.

Стаття не вичерпує всі аспекти обраної проблеми. Подальшого наукового аналізу потребують питання педагогічних умов щодо формування готовності вихователів до творчої самореалізації в професійній діяльності.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Ващенко Л.М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону : монографія. Київ : Видавниче об'єднання Тираж, 2005. 380 с.
2. Гузенко І.В. Векторне моделювання. *Бібліотека вихователя дитячого садка*. 2009. С. 79-81.
3. Єжова О.О. Ціннісний підхід до формування особистості майбутнього кваліфікаційного робітника. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2009. № 2. С. 296-306.
4. Зязюн І.А. Безсвідомі і творчі інтуїції. *Професійна освіта: педагогіка і психологія*. Київ, 2003. 135 с.
5. Колупасва А.А. Інклюзивна освіта: реалії та перспективи. Київ : Саміт, 2009. 269 с.
6. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором. Київ : Радянська школа, 1988. С. 284.
7. Ушаков А.А. Научно-методическое сопровождение личностно-профессионального саморазвития педагога. *Международный журнал экспериментального образования*. 2012. № 6. С. 80-81.