

УДК 371.134.008:78.071.5(045)

**ОСОБИСТІСНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ ІНДИВІДУАЛЬНОЇ
СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ПІДГОТОВКОЮ
МОЛОДШИХ СПЕЦІАЛІСТІВ У ВИЩОМУ
МИСТЕЦЬКОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

Кашперський В.П.

Хмельницьке музичне училище ім. В.І. Заремби

Автором визначено групи педагогічних працівників, з якими співпрацює керівник вищого мистецького навчального закладу. На основі аналізу їх професійної діяльності визначено особливості співпраці працівників кожної означеної групи з директором вищого мистецького навчального закладу.

Ключові слова: гуманістична навчально-виховна система, група працівників, особистісний аспект, управління

**ЛИЧНОСТНЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ
СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ПОДГОТОВКОЙ МЛАДШИХ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВЫСШЕМ
УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ ИСКУССТВА**

Кашперский В.П.

Автором определены группы педагогов, с которыми сотрудничает руководитель высшего учебного заведения искусства. На основе анализа их профессиональной деятельности определены особенности сотрудничества работников каждой обозначенной группы с директором высшего учебного заведения искусства.

Ключевые слова: гуманистическая учебно-воспитательная система, группа работников, личностный аспект, управление

**PERSONAL ASPECTS OF REALIATION OF INDIVIDUAL SYSTEM
OF PROFESSIONAL TRAINING MANAGEMENT OF JUNIOR
SPECIALISTS IN HIGH EDUCATIONAL INSTITUTION OF ART**

Kashperskyi V.P.

The author defined the group of pedagogues, senior art director of the high educational institution of art is collaborating with. On the basis of the analysis of their professional activity, the peculiarities of cooperation of the workers of each mentioned group have been determined.

Keywords: groups of workers, personal aspect, management.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Звернення до особистісних аспектів викликано наростаючою потребою гуманізації системи управління. Гуманістична педагогіка не вимагає пристосування якостей особистості до певних вимог. Тому особистісний аспект управління розглядається нами в контексті тих впливів з боку керівника вищого мистецького навчального закладу, які спрямовані на ціннісно-змістові основи свідомості викладачів. У зв'язку з цим, для керівника, як ініціатора введення індивідуальної системи управління, в першу чергу необхідна науково-об'єктивна картина розстановки особистісно-професійних позицій викладачів, які в кожному педагогічному колективі дуже своєрідні.

Аналіз публікацій і досліджень, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. А.В. Гаврилін, В.С. Ілларіонов, Ю.А. Ковальов, В.М. Сперанський та інші в своїх дослідженнях спробували емпірично класифікувати керівників, що беруться за створення навчально-виховних систем. Науковці виділяють керівників, що поділяються на практиків, теоретиків, прихильників моди, функціонерів, майстрів-універсалів.

Формулювання цілей статті. Метою статті є висвітлення особистісних аспектів реалізації системи управління професійною підготовкою молодших спеціалістів через визначення особливих груп педагогічних працівників, які мають співпрацювати з керівником вищого мистецького навчального закладу.

Виклад основного матеріалу. Гуманістична навчально-виховна система – це якісно новий стан вищого мистецького навчального закладу як цілісного соціально-педагогічного комплексу, що створює умови розвитку та професійного становлення студента і його самореалізації вже в практичній діяльності.

У процесі створення системи управління професійною підготовкою необхідний точний облік і аналіз усіх передумов. Перш ніж створювати систему управління слід проаналізувати навчально-виховну систему. Зробити це можливо тільки на основі психолого-педагогічної діагностики, яка дозволить виявити домінуючі особистісні інтереси до навчального процесу, самооцінку, спрямованість і ціннісні орієнтири студентів, визначити рівень розвитку емпатичного процесу і креативність педагогів, врахувати вплив навколишнього мікросоціуму. Управління полягає не в констатації фактів, а у всебічному вивченні всіх зібраних даних, їх аналізі, розробці рекомендацій. Тільки після цього можна робити висновок про необхідність і можливість створення у вищому мистецькому навчальному закладі системи управління.

Ми дотримуємося думки, що основне призначення системи управління професійною підготовкою молодшого спеціаліста у вищому мистецькому навчальному закладі – створити оптимальні умови для здійснення навчально-виховного процесу, відмінною рисою якого є цілеспрямованість і систематичність. Гуманістична педагогіка розглядає навчально-виховний процес як управління цілісним процесом розвитку особистості фахівця. Серед функцій системи управління однією з найважливіших є інтегративна. Координаційним центром, що забезпечує інтеграцію усіх управлінських дій, є керівник вищого мистецького навчального закладу або його заступник з наукової роботи.

Таким чином, у створенні і розвитку як навчально-виховної системи, так і системи управління провідну роль відіграють керівник вищого мистецького навчального закладу та його заступники.

А.В. Гаврилін, В.С. Ілларіонов, Ю.А. Ковальов, В.М. Сперанський та інші в своїх дослідженнях спробували емпірично класифікувати керівників, що беруться за створення навчально-виховних систем. Науковці виділяють керівників, що поділяються на практиків, теоретиків, прихильників моди, функціонерів, майстрів-універсалів.

Необхідною умовою створення системи управління професійною підготовкою фахівця у вищому мистецькому навчальному закладі є прийняття її ідей і цінностей більшістю викладачів. Для створення системи управління, для недопущення застійних явищ необхідно враховувати плюралізм думок, варіативність, наявність здорової критичної опозиції, що є рушійною силою розвитку системи. Опозиція примушує групу управління постійно аналізувати систему, вносити корективи. Завдання керівника системи управління полягає в тому, щоб знайти форми і методи включення їх в роботу з максимальною віддачею.

Нами виділена інноваційна група однодумців. Це – авторська група, до якої входять команда директора навчального закладу і ряд викладачів, які орієнтовані на цінності системи. Ця група налаштована на всебічно повне і цілісне оновлення навчального закладу, на підготовку кваліфікованих фахівців з музичною освітою. Якщо навчально-виховний процес і система управління в навчальному закладі побудовані на ідеях гуманізму, то викладачі, які згуртувалися навколо керівника-реформатора, цілком підтримують його починання.

Ця група систематично вивчає нові дослідження в галузі педагогіки і психології, веде активну пропаганду теоретичних положень гуманістичної педагогіки. На основі трансформації почерпнутого з джерел, висувається багато нових ідей, які цілеспрямовано реалізуються. Члени групи, займаючи високий професійний статус в навчальному закладі, пред'являють керівнику специфічні вимоги. Перш за все, вони адресовані до його ділових і професійних якостей, як лідера – генератор ідей [2].

Друга група викладачів, які підтримують ідеї авторської групи, активно спрямовує свої зусилля на їх виконання. Вона зазвичай не висуває свого лідера, менше бере участь в «стратегічній» творчості, є кропітким реалізатором нових ідей, виявляючи «творчість» на своїх ступенях системи [1].

Для успішного створення і реалізації системи управління професійною підготовкою фахівця дана група повинна бути найчисленнішою. Члени цієї групи мають володіти педагогічними технологіями, аналізувати, шукати, а не сліпо наслідувати описаний досвід. Щоб домогтися успіху в підготовці фахівця їм доводиться вкладати багато

праці, часу, старання, бажання, ентузіазму і творчості при підготовці і проведенні занять і заходів зі студентами, і, звичайно, це приносить їм певний успіх і задоволення.

Виходячи з цієї позиції, зазначена група вимагає від адміністрації чіткого формулювання ідей управління, демонстрації своїх умінь через згуртованість педагогічного та студентського колективу, прислуховування до громадської думки. Не менш важливе значення група надає вмінню адміністрації бути об'єктивною, справедливою, вимогливою не тільки до оточуючих, але і до себе. Вони очікують від адміністрації вміння зрозуміти їх, помітити в їх роботі яскраві зразки для наслідування.

Третя група – викладачі, які підтримують і схвалюють авторську групу системи управління, згодні з її гуманістичними ідеями. Члени цієї групи також орієнтовані на існуючу адміністрацію вищого мистецького навчального закладу, і не пропонуючи свого лідера, повністю підтримують усі починання авторської групи системи управління. Викладачі цієї групи спрямовують свої зусилля в основному на здійснення навчального процесу, а не на керування ним.

Як і в кожному педагогічному колективі, є викладачі, які, не підтримують ідеї гуманістичної системи управління. Вони складають опозицію, яка в свою чергу не є однорідною. Опозиція представлена активними противниками (індивідуалістами), консерваторами і пасивними противниками.

Індивідуалісти – це високопрофесійні викладачі, у них виробилися свої методи роботи. Вони дотримуються виробленої особисто ними позиції у навчально-виховному процесі і принципово не сприймають інновацій. До прийняття нововведеної системи управління вони займали, високий соціальний статус в колективі. Багато викладачів цієї групи розуміють необхідність змін у навчально-виховному процесі і пропонують або інший шлях або часткові нововведення. Серед них є й такі, які в силу особистісних чи професійних якостей не можуть сприйняти вимоги створюваної системи і йдуть з навчального закладу. Решта викладачів цієї групи прагнуть зберегти свій колишнє вплив і високий статус через здорову критику нововведень.

Консерватори зазвичай орієнтуються на свого лідера, яким часто виступає колишній керівник навчального закладу або хто-небудь з адміністрації. Демократичний, гуманний стиль управління ця група викладачів приймає як прояв слабкості керівника навчального закладу. На їхню думку, демократизація – це руйнування дисципліни як у викладацькому колективі, так і в студентському.

Таким чином, керівнику спільно з авторською групою доводиться працювати з неоднорідним педагогічним колективом щодо реалізації системи управління. Педагогічний колектив необхідно зробити більш монолітним, направити його зусилля на досягнення спільної мети, що володіє «ціннісно-орієнтаційною єдністю». Це – одне із завдань адміністрації вищого навчального закладу на шляху створення ефективної системи управління професійною підготовкою молодших спеціалістів. Адміністрації навчального закладу необхідно направити свої зусилля на об'єднання викладачів в єдиний колектив який-би проходив не через зведення всіх охарактеризованих нами груп у позицію прихильників, а через організацію взаємодії з досягнення єдиних цілей у реалізації системи управління, спрямованої на підвищення якості підготовки фахівця.

Діалектика розвитку системи управління професійною підготовкою в тому, що як тільки всі абсолютно стануть прихильниками системи управління, відбудеться «згорання» системи. Вона може замкнутися і зупинитися у розвитку [3].

Висновки та перспективи подальших розвідок. Таким чином, для реалізації індивідуальної системи управління професійною підготовкою адміністрації слід враховувати особливості позицій всіх педагогів. Не тільки керівнику, а й усієї адміністрації навчального закладу необхідно володіти широким діапазоном комунікативної стійкості, щоб, вишукуючи «підходи» до кожного викладача, залишатися при цьому самим собою.

ЛІТЕРАТУРА

1. Караковский В.А. Воспитательная система школы : педагогические идеи и опыт формирования / В.А. Караковский. – М. : Просвещение, 1991. – 96 с.