

**Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Харківський національний педагогічний університет імені
Г.С. Сковороди
Навчально-науковий інститут педагогіки та психології**

**НАУКОВІ ПІДХОДИ
ДО ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ**

Харків – 2012

УДК 37.013:167
ББК 74.580
НЗ4

Рекомендовано до друку Вченою радою ХНПУ імені Г.С. Сковороди
(протокол № 1 від 23 січня 2012 р.).

Рецензенти:

Побірченко Н.С., доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, ректор Уманського державного педагогічного університету ім. П. Тичини;

Єрмаков С.С., доктор педагогічних наук, професор, проректор з наукової роботи Харківської державної академії дизайну та мистецтв;

Шпак В.П., доктор педагогічних наук, професор, професор кафедри соціальної педагогіки Черкаського педагогічного університету імені Б. Хмельницького. ♣

Наукові підходи до педагогічних досліджень: колективна монографія /
Н 34 **За заг. ред. д. пед. наук, професора, чл.-кор. НАПН України В.І. Лозової. –**
Харків: Вид-во Віровець А. П. «Апостроф», 2012. – 348с.

ISBN 978-966-2579-64-2

У запропонованій колективній монографії представлено методологічні підходи (системний, синергетичний, культурологічний, аксіологічний, антропологічний, ресурсний, компетентнісний, особистісно-діяльнісний, персоналізований, акмеологічний, деонтологічний, технологічний, історико-педагогічний) до педагогічних досліджень.

Робота адресована педагогам-дослідникам, докторатам, аспірантам, пошукувачам, педагогам, які вивчають педагогічні явища, процеси, а також студентам ВНЗ, котрі беруть участь у дослідній діяльності, при написанні курсових і робіт.

ISBN 978-966-2579-64-2

© В.І. Лозова, 2012.

©Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, 2012.

©Навчально-науковий інститут педагогіки та психології, 2012.

ПЕРСОНАЛІЗОВАНИЙ ПІДХІД

Персоналізований підхід є важливим компонентом особистісного підходу в педагогіці. Його основу становить сукупність вихідних теоретичних положень про особистість і практичні методичні засоби, що сприяють її розумінню як цілісності, вивченню, створенню умов для її саморозвитку, самоактуалізації. Отже, особистісний підхід є загальним поняттям стосовно до персоналізованого – специфічного підходу, який, спираючись на вихідні теоретичні положення про особистість, передбачає не тільки особистісну орієнтацію педагогічної діяльності, а й акцентує увагу на необхідності реалізації потреби людини здобути представленість у життєдіяльності інших, проявитися в суспільному житті, виступати в ньому як особистість.

Методологічною основою персоналізованого підходу в педагогіці є фундаментальні філософські ідеї, передусім, філософія людини, положення екзистенціалізму, персоналізму, філософської антропології, а також такі підходи загальнонаукової й конкретно-наукової методології, як: гуманістичний, системний, синергетичний, людиноцентричний, мотиваційний, акмеологічний, компетентнісний, аксіологічний, ресурсний, процесійний, ситуаційний. Персоналізований підхід у педагогіці передбачає, що на зміну філософії «впливу» приходять філософія «співробітництва», «взасмодії».

З'ясування сутності персоналізованого підходу вимагає, передусім, розкриття понять «персоналізм», «персоналізація», їх тлумачення у філософії, психології, соціальній психології, педагогіці.

У філософії поняття «персоналізм» визначається як:

- позиція або доктрина, яка ставить вище за всі державні й економічні інтереси, вище за всі обезличені заклади фундаментальну цінність людської особистості. Це соціальне вчення, в основі якого лежить принцип кантіанської моралі – уміння поважати людську особистість; воно намагається зберегти цю повагу, незважаючи на складні умови життя в сучасному світі [2, с.319];

• напрям у сучасній християнській філософії, що розглядає особистість як вищу цінність, а весь світ – як вияв творчої активності верховної особистості – Бога [4, с.272].

За радянських часів «персоналізм» визначався як «один із реакційних напрямів ідеалістичної буржуазної філософії» або «теїстичний напрям буржуазної філософії» [12;17]. У наш час, коли гуманізм проголошено домінуючою ідеєю суспільних відносин, персоналізм став одним із провідних напрямів сучасної світової філософії, психології, що визначає особистість «первинною творчою реальністю і вищою цінністю буття» [16]. Саме цей факт зумовив звернення до ідей персоналізму педагогічною наукою.

Аналіз наукової літератури [12-18] виявляє, що персоналізм сформувався наприкінці XIX століття в Росії і США, пізніше в 30-х роках XX століття у Франції та інших країнах. У Росії ідеї персоналізму розвивали М. Бердяєв, Л. Шестов, частково М. Лосський, С. Булгаков, А. Бєлий, Вяч. Іванов та інші. Засновниками американського персоналізму стали Б.П. Боун, Дж. Ройс, їх послідовники – У. Хокінг, Калкінс, Брайтмен, Е. Кент, Д. Райт, П. Шиллінг, Флюеллінг. Французьких персоналістів (П. Ландсберг, М. Недонсель, Ж. Марітен, Г. Мадіньє, П. Рікер та інші) очолили Е. Муньє і Ж. Лакруа. В Англії послідовниками персоналізму є Б. Коутс, Х.У. Керр, у Німеччині – В. Штерн та інші.

Витоки філософського персоналізму лежать у філософії Арістотеля; пізніше контури персоналістичної доктрини можна виявити у філософії Аврелія Августина. У його вченні Бог є абсолютна особистість. У людини як образа і подоби Божої немає більш досконалого знання, ніж знання власного «Я» і своєї сутності як абсолютної можливості. Коло буття людини безмежно розширюється в акті усвідомлення власного «Я». Розвиток цієї думки проходить від Боеція до Фоми Аквінського і далі – до Шляєрмахера, Ф. Якобі, Ш. Печі, М. Шелера і філософії екзистенціалізму [4, с.272]. Поцередниками сучасного персоналізму вважаються також Г. Лейбніц, Ф. Шеллінг, І. Гете. Вважається, що саме Ф. Шляєрмахер у 1799 році запропонував термін «персоналізм» [16, с.476]. Хоча це положення не є остаточним. Дідьє Жуліа, наприклад, висловлює

припущення, що термін «персоналізм» для позначення власної філософії у 1903 році ввів Ренувьє [2, с.319]. Представники персоналізму вважають цю філософську течію однією з ключових тенденцій розвитку філософії протягом усієї її історії.

Ідеї персоналізму органічно розвивалися в українській філософській думці. Частково вони наявні в поглядах Г. Сковороди, П. Юркевича. Вважається, що чітка концепція персоналізації притаманна філософії О. Кульчицького, який, досліджуючи сутність людської природи в національному контексті, розробив оригінальну концепцію «українського персоналізму». Останній, за О. Кульчицьким, виступає не замкненим, «кутірським» ученням, а розгортається в тісному зв'язку зі світовою філософською думкою й є складовою частиною європейської культури. Принципи персоналізму розвиваються у Київській світоглядно-антропологічній школі, що сформувалася у 60-х рр. ХХ ст. [16, с.476].

Персоналізм визнає особистість первинною творчою реальністю і вищою духовною цінністю. «Людина у своєму прагненні до стабільності й прогресу, – стверджує Флюеллінг, – спрямовує свої зусилля на побудову точно визначених державних, соціальних, адміністративних, інтелектуальних і релігійних систем. Але у зв'язку з тим, що ці зовнішні структури виявлялися ілюзорними або не давали очікуваних результатів, людина кожен раз поверталася назад до своїх власних особистих витоків» [12, с.242]. В основі персони лежить властивість самочинно починати стан (свобода волі), завжди є результат самопокладання, а не впливу середовища. Тому персоналізм заперечує можливість прогресу суспільства самого по собі, оскільки суспільство не здатне за допомогою деперсоніфікованих інститутів до будь-якої самостійної дії, а тому безплідне, відтворює лише вже існуюче. Тільки індивід є реальна персона, що здійснює нові дії [18, с.490].

Отже, персоналісти вважають, що *головне соціальне завдання полягає не в тому, щоб змінити світ, а в тому, щоб перетворити «особистість», тобто сприяти її «духовному самовдосконаленню». Головним засобом самоутвердження особистості персоналізм визначає внутрішнє самовдосконалення, само-*

розвиток.

Таким чином, є всі підстави говорити про «персоналістичну тенденцію» в сучасній філософії, де під *персоналізмом* розуміють *загальносвітоглядну настанову, яка тлумачить людину як абсолютну моральну цінність і центральний елемент буття.*

У психології персоналізм визначається як напрям, який вважає предметом психології особистість як особливу первинну реальність. Персоналізм визначає, що розвиток особистості відбувається за рахунок початково притаманного їй прагнення до самоактуалізації, внутрішнього самовдосконалення, і всі психічні процеси розглядає з точки зору досягнення цієї мети. Персоналізм дає ідеалістичне і теологічне пояснення цілісності й активності особистості [19, с.272].

У загальному значенні персоналізм у психології визначається як підхід, у якому стверджується, що окрема особистість є центральним конструктом, відносно якого повинні розглядатися всі інші. У спеціальному значенні персоналізм визначається як опис загального принципу, відповідно до якого людина сприймає й інтерпретує дії іншого частково відносно того, наскільки такі дії спрямовані особисто на того, хто сприймає [1, с. 39].

Персоналізм розглядається як синонім персоналістичної психології – напрям, у якому стверджується, що психологічні принципи мають значення тільки тоді, коли вони відбиваються на особистому житті й особистому досвіді або є їх відображенням [1, с.39].

Персоналізація у психології визначається як: 1) процес перетворення людини в особистість, у персону, результат набуття людиною особливих, особистісних властивостей у ході свого індивідуального розвитку [6, с.115]; 2) процес, у результаті якого суб'єкт здобуває ідеальну представленість у життєдіяльності інших людей і може виступати в суспільному житті як особистість [19, с.331]. Сутність персоналізації полягає в дійових перетвореннях інтелектуальної і афективно-потребної сфери особистості іншої людини, які відбуваються в результаті діяльності індивіда. Поняття персоналізації в такому значенні було введено в психології в *концепції персоналізації*, яка була розроблена А. Петров-

ським, В. Петровським. В основу даної концепції персоналізації покладено принцип «відображеної суб'єктності», що передбачає ідеальну представленість однієї людини в життєвій ситуації іншої [7; 9], тобто особистістю здійснюється «зміна життєдіяльності оточення, здійснюються внески і їх прийняття оточенням, і тим самим ствердження свого інобуття в інших людях» [3, с.17]. В. Петровський і А. Петровський саме цей процес і результат зберігання суб'єкта в інших людях, його ідеальної представленості у продовженості в них «внесків» і визначають як *персоналізацію*.

Даний підхід будується на гіпотезі про наявність у індивіда особливої потреби – бути особистістю. Ця потреба забезпечує активне включення індивіда в систему соціальних зв'язків, але разом з тим вона і детермінована зв'язками, які складаються об'єктивно суспільними відносинами незалежно від волі індивіда. Прагнучи через активну участь у спільній діяльності привнести своє «Я» у свідомість, почуття і волю інших людей, залучаючи їх до своїх інтересів і побажань, досягаючи в цьому успіху, людина задовольняє цим потребу бути особистістю (за А. Петровським – потребу в персоналізації). Проте задоволення потреби, у свою чергу, породжує потребу більш високого порядку, і процес стає незавершеним, продовжуючись або в розширенні об'єктів персоналізації, появи нових і нових індивідів, у яких прагне зберегтися даний індивід, або в поглибленні цього процесу, тобто в підвищенні значущості своєї особистості в житті й діяльності інших людей.

Людину характеризує різний ступінь вираженості потреб і здатності до персоналізації. Потреба в персоналізації є глибинною основою багатьох форм спілкування між людьми, що не завжди усвідомлюється (альтруїзм, афіліація, прагнення до самовизначення і громадського визнання та ін.). Здатність до персоналізації складає сукупність індивідуальних особливостей людини, які дозволяють їй здійснювати соціально значущі дії, які змінюють інших людей. Здатність до персоналізації забезпечується багатством індивідуальності суб'єкта, різноманіттям засобів, за допомогою яких він може у спілкуванні й діяльності здійснювати персоналізуючі впливи.

А. Петровський, М. Ярошевський [7-9] зазначають, що "соціогенна потреба" бути особистістю реалізується у прагненні суб'єкта бути ідеально представленим в інших людях, жити в них, що передбачає пошук діяльнісних засобів продовження себе в інших людях. Подібно до того, як індивід прагне продовжити себе в іншій людині фізично (продовжити рід), особистість індивіда прагне продовжити себе через забезпечення ідеальної представленості, продовжити своє «інобуття» в інших людях. Це дозволяє зрозуміти, зокрема, суть педагогічного спілкування, яке не можна звести лише до обміну інформацією, до актів комунікації; воно являє собою процес, коли педагог ділиться своїм буттям з іншими людьми, зберігає, продовжує себе в них і тому виступає для них як особистість.

Суспільна необхідність персоналізації очевидна, як очевидна і її необхідність у сфері педагогіки. Без цього зникає, стає неможливим зв'язок між поколіннями, зв'язок між учителем і учнями, між батьками і дітьми, коли вихованець вбирає в себе не тільки знання, що йому передають, але й особистість того, хто передає. На певному етапі життя суспільства ця необхідність виступає у вигляді ціннісно закріплених форм соціальної потреби.

Цей процес є благотворним як для суспільства в цілому, так і для кожного індивіда. Якщо індивід у процесі діяльності здійснює позитивні внески в інших людей, ділиться з ними своїм буттям, він забезпечує собі увагу, турботу, любов, шану.

Коли людина зберігає, продовжує себе в інших членах суспільства, вона закріплює, зміцнює своє існування. Активна участь у діяльності забезпечує індивіду «інобуття» в інших людях, тим самим він об'єктивно формує зміст своєї потреби в персоналізації. Суб'єктивно остання може виступати в мотивації досягнення, претензії на увагу, славу, дружбу, повагу, позицію лідера й може бути або не бути рефлексована, усвідомлена. Потреба індивіда бути особистістю є умовою формування в інших людей здатності бачити в ньому особистість, яка є життєво необхідною для підтримки єдності, спільності, встановлення довіри одне до одного, спадкоємності, передачі способів і результатів

діяльності, моральних, духовних цінностей, що має особливе значення в процесі навчання і виховання, в системі взаємовідносин «учитель – учень».

Персоналізація педагогічної взаємодії передбачає сприйняття вчителя учнем не лише як носія певних знань, а насамперед як особистість, людину, яка має власну життєву і професійну позицію й допомагає своїм вихованцям у їхньому особистісному зростанні. Тобто шкільне викладання має будуватися як обмін учителя з учнями особистісним сенсом, бути особистісно забарвленим.

Очевидно, що для ситуації педагогічної взаємодії безпосередня трансляція яскравих якостей індивіда, яка приводить до змінення особистостей інших людей, є особливо характерною. Аналіз психолого-педагогічних досліджень дає підставу для виділення конкретних причин, які зумовлюють певні переваги в персоналізації вчителя, у трансляції педагогом своїх особистісних якостей учню порівняно з іншими ситуаціями міжіндивідуальної взаємодії [9, с.462].

По-перше, за педагогом нормативно закріплено право передавати знання і здійснювати виховання. У свідомості учня не виникає з цього приводу ніяких сумнівів. Учитель постійно привертає увагу учня, інформує його, виявляє ті чи інші зразки активності, контролює його діяльність. Формування учня як особистості є предметом діяльності саме вчителя, цього не можна сказати ні про яку іншу діалу, окрім системи «батьки-діти», яка також є педагогічною.

Друга причина полягає у відносній нерозвинутості системи власних цінностей, нормативів, еталонів соціальної поведінки в дітей. Ця система знаходиться в стадії формування, вона недостатньо стійка відносно майбутніх, досить сильних соціальних впливів, і в подальшому може бути переглянута відповідно до зразків, які виробляються, формуються й набуваються в спілкуванні.

У наукових дослідженнях [5] персоналізація вчителя розглядається як прояв його особистості в суспільному житті в процесі саморозвитку й самоактуалізації, що передбачає:

- активне включення педагога в систему соціальних зв'язків; його прагнення через активну участь у спільній діяльності привнести своє «Я» у свідомість, почуття і волю своїх вихованців, колег, інших людей, тобто здобути

представленість у їх життєдіяльності; ствердити своє інобуття в них;

- володіння вчителем сукупністю індивідуальних властивостей, які дозволяють йому здійснювати соціально значущі дії, які змінюють інших людей, що передбачає багатство індивідуальності педагога, володіння різноманітним засобів, за допомогою яких він може у педагогічній діяльності і спілкуванні здійснювати персоналізуючі впливи, вести пошук діяльнісних засобів продовження себе в інших людях;

- сприйняття вчителя учнем не лише як носія певних знань, а насамперед як особистість, людину, яка має власну життєву і професійну позицію й допомагає своїм вихованцям у їхньому особистісному зростанні, що передбачає повне, різнобічне розкриття в педагогічному спілкуванні особистості вчителя; трансляція не тільки знань, але й особистісних сенсів, надбання учнями унікальності й багатства індивідуальності вчителя, обмін учителя з учнями особистісними сенсами.

Основним шляхом персоналізації особистості вчителя є особистісно-професійна педагогічна діяльність, як особливий вид соціальної діяльності, підпорядкованої меті розвитку особистості вихованця, формуванню світогляду, переконань, свідомості, поведінки, яка здійснюється на основі персоналізації педагогічної взаємодії, що передбачає адекватне включення в цей процес особистісного досвіду вихователя й вихованця (почуттів, переживань, емоцій, а також дій і вчинків, що їм відповідають).

Передумовами успішності персоналізації особистості вчителя є:

- гуманістична спрямованість особистості вчителя, що передбачає ставлення до дитини як до найвищої цінності, виявлення поваги до неї, створення умов для розвитку й саморозвитку учня, реалізації його індивідуальності;

- зростання авторитету, розвиток професійно-педагогічної компетентності вчителя, що передбачає формування таких властивостей його особистості, сукупність яких при достатньо високому рівні розвитку зумовлює успішний вплив на іншу людину з метою формування в неї здатності до саморозвитку;

- виявлення, реалізація і розвиток особистісно-професійного потенціалу

педагога, його зовнішніх і внутрішніх джерел розвитку;

- усвідомлення педагогом необхідності самозмінення, включення механізмів саморозвитку, спрямованого на повну самоактуалізацію себе як особистості;

- особистісно-професійний розвиток учителя, що передбачає кількісні і якісні зміни в його особистісно-професійному потенціалі, зумовлені внутрішніми й зовнішніми факторами в умовах його включеності в особистісно-професійну педагогічну діяльність, діяльність з самоорганізації змін і соціальні відносини;

- застосування комплексної багатофункціональної технології управління педагогічним колективом, що передбачає стимулювання самоактуалізації особистості вчителя, врахування внутрішніх тенденцій його самоорганізації, визнання унікальності й врахування змісту суб'єктного досвіду педагога.

Таким чином, особливої актуальності в педагогіці набуває проблема реалізації персоналізованого підходу в управлінні педагогічним колективом.

У педагогічних дослідженнях [5; 11] сутність персоналізованого підходу в управлінні педагогічним колективом визначається як методологічна спрямованість управлінської діяльності, яка передбачає забезпечення і підтримку процесу особистісно-професійного розвитку вчителів через їх самоактуалізацію, становлення суб'єктності, формування професійно-педагогічної компетентності в умовах діяльності педагогів з самоорганізації змін, що пов'язано з використанням відповідної системи понять, ідей і способів діяльності.

Метою управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу є підвищення ефективності діяльності педагогічного колективу на основі створення умов для персоналізації особистостей учителів, їх саморозвитку, самоактуалізації, задоволення потреб педагогів як у персональній зверненості, так і потреб здобути представленість у життєдіяльності своїх учнів, колег, інших людей, тобто одержати можливість проявитися в суспільному житті.

Реалізація даної мети передбачає:

- виявлення особистісних ресурсів учителя, діагностування рис особистості вчителя, його характеристик у структурі міжособистісних стосунків, рівня професійної компетентності;
- раціональне застосування керівником механізмів мотивації і стимулювання поведінки;
- ініціювання змінності особистості вчителя, його саморозвитку;
- інтенсифікацію перебігу само-процесів в особистості педагога;
- формування у вчителів рефлексивних умінь, здатності самостійно, через внутрішній діалог із самим собою бачити результати своєї діяльності, усвідомлювати проблеми, особистісні й професійні можливості, потреби в змінах; формування позитивної «Я-концепції» вчителів;
- усвідомлення вчителями причинно-наслідкових зв'язків між різними утрудненнями у власній діяльності; проектування можливих шляхів виходу з них; складання індивідуальної програми діяльності вчителя з самоорганізації змін;
- долучення керівника до цінностей, потреб, проблем кожного педагога;
- здійснення керівником школи аналітичного діалогу з учителем з метою формування здатності вчителя самостійно, через внутрішній рефлексивний самоаналіз визначати стратегію подальших змін, формування внутрішньої спрямованості на подальшу цілеспрямовану перетворюючу діяльність;
- здійснення особистісно-професійного розвитку вчителя не тільки як удосконалення його професійних знань і навичок, а, передусім, як розвиток самосвідомості, здатності бачити і розуміти себе; формування професійно-педагогічної компетентності вчителя як інтегральної характеристики, що містить професійно-педагогічну компетентність трьох складників праці вчителя: особистість учителя, педагогічну діяльність, педагогічне спілкування;
- зумовленість взаємодії керівника й педагогів не задалегідь визначеними ззовні жорсткими цілями, а на основі адаптування до особистісних особливостей педагога.

Центральним моментом будь-якої педагогічної діяльності, в тому числі й управлінської; є її здійснення у відповідності до певних закономірностей, які відбивають зміст і перетворення педагогічних впливів, умови й обмеження розвитку педагогічних процесів, напрями прогресу педагогічних систем [10].

Визначення й врахування закономірностей управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу дозволяє виявити його особливості, забезпечує коригування управлінської діяльності, прогнозування її результатів і процесу їх досягнення. Особливості управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу визначають ті принципи, яких слід дотримуватися керівникам.

Спираючись на сукупність вихідних теоретичних положень про особистість, а також на вже виділені в теорії внутрішкільного управління закономірності, ми сформулювали закономірності й принципи управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу. При цьому під закономірностями управління ми розуміємо стійку залежність ефективності управління педагогічним колективом від процесуальних особливостей управлінської діяльності.

Перш за все, слід підкреслити, що *ефективність управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу залежить від спрямованості процесу управління на особистість учителя, на діалогічну цілісність «особистість учителя – особистість учня».*

Дана закономірність передбачає, що основу діяльності керівника повинні складати повага і довіра до людини, фокусування уваги на розвитку, само розвитку особистостей вчителя й учня, що передбачає долучення керівника до їх цінностей, потреб, проблем, реалізацію діалогового управлінського спілкування, ініціювання керівником змінення особистості вчителя, інтенсифікацію перебігу само-процесів в особистості педагога й вихованця.

У цілісному педагогічному процесі взаємодіють дві людини, які самоактуалізуються, – педагог і учень. У процесі самоактуалізації педагог надає допомогу учню в самоактуалізації, створює умови для самореалізації, розвитку

його сутнісних сил. Учень, у свою чергу, сприяє самоактуалізації педагога.

Управлінська діяльність повинна базуватися на знанні й врахуванні об'єктивних закономірностей розвитку особистості. Результатом суб'єкт-суб'єктної управлінської взаємодії повинно стати освоєння людиною себе в характеристиках своєї діяльності, свого призначення, саморозвиток, самореалізація кожного учасника освітнього процесу. Керівник повинен розглядати особистість учителя й особистість учня як системи, що саморозвиваються і саморегулюються. Важливо не тільки визнавати в людині особистість, але й взаємодіяти відповідно до її даності і потенційних можливостей. Тому дана закономірність не тільки передбачає установку на «самість» і розвиток особистості, але й вимагає від керівника погоджувати свої дії з реальними і потенційними можливостями суб'єктів.

Дана закономірність пов'язана з реалізацією принципів спрямованості на особистість учителя, поваги й довіри до неї; персоналізації педагогічної взаємодії.

В умовах зверненості сфери освіти до особистісної парадигми відбуваються зміни у визначенні сутності управління педагогічним колективом, пріоритетним орієнтиром якого стає організаційна, методична, психологічна підтримка особистісно-професійного розвитку, саморозвитку вчителів. Управлінська підтримка повинна бути спрямована на самоактуалізацію особистості учителя, створення ситуації затребуваності суб'єктної позиції педагога, змінення його ціннісно-сміслової сфери, побудову освітнього процесу, спрямованого на особистісний розвиток учнів. Отже, управлінська підтримка передбачає цілеспрямовану діяльність керівника з організації фасилітуючої взаємодії учасників освітнього процесу, яка забезпечує необхідну й адекватну підтримку, супровід учителя в процесі особистісного і професійного акме-орієнтованого розвитку.

Управлінська підтримка є необхідною на всіх етапах саморозвитку педагога: самопізнанні, самоусвідомленні, самовизначенні, самореалізації, самоконтролі.

Таким чином, *управління педагогічним колективом на основі персоналі-*

зованого підходу буде ефективним, якщо здійснюється управлінська підтримка процесу визначення, усвідомлення й реалізації вчителями оптимальних шляхів саморозвитку: Даній закономірності відповідають принципи: розвитку, саморозвитку особистості; програмно-цільового управління; головної ланки розвитку професійно-педагогічної компетентності.

Далі необхідно відзначити, що важливою закономірністю управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу є залежність ефективності управління педагогічним колективом від виявлення й узгодженої реалізації в процесі управлінської взаємодії зовнішніх і внутрішніх факторів розвитку особистості вчителя.

У ході дослідження виявлено, що внутрішні фактори виступають, з одного боку, як детермінанти особистісно-професійного розвитку вчителя, з іншого – є об'єктами впливу зовнішніх умов. Персоналізований підхід не може бути реалізований повною мірою, якщо в процесі управління педагогічним колективом не забезпечувати створення єдиного соціально-професійного середовища як середовища інтенсивного особистісно-професійного розвитку педагога, середовища, де гармонізована й збалансована зовнішня стимуляція особистісної і професійної активності й внутрішня мотивація вчителя.

Серед внутрішніх факторів особливо важливим є виявлення, або актуалізація, усвідомлення самим педагогом суперечностей його особистісно-професійного розвитку. Однією із таких суперечностей, виділених на основі аналізу психолого-педагогічної літератури, є суперечність між тенденцією організму, психіки людини до стійкості й мінливості, між прагненням до інертності, стереотипу і динамізму. Під впливом навколишнього середовища вчитель змушений постійно змінюватися. Порушення рівноваги призводить до виникнення суперечностей. Суспільство весь час розвивається й пред'являє вчителю все нові і нові вимоги (зовнішні й внутрішні), які викликають активність людини. Учитель розвивається в процесі розв'язання цих суперечностей.

Виявлення й актуалізація внутрішніх суперечностей особистісно-професійного розвитку педагога закономірно пов'язані з осмисленням і розв'язанням

екзистенціальних, акмеологічних проблем особистості.

Управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу передбачає виявлення й залучення зовнішніх і внутрішніх факторів розвитку особистості кожного вчителя.

Даній закономірності відповідають принципи врахування ресурсів особистості й управління на діагностичній основі.

Узагальнюючи розгляд закономірностей, необхідно підкреслити, що персоналізований підхід в управлінні педагогічним колективом передбачає адаптацію управлінських дій до особистості педагога на основі цілеспрямованої взаємодії, управлінську підтримку на основі виявлення персональних можливостей кожного, створення оптимальних умов для реалізації власного потенціалу, самореалізації індивідуальної траєкторії особистісно-професійного розвитку педагога.

Визначені принципи відображають особливості управління педагогічним колективом на основі персоналізованого підходу; вони тісно взаємопов'язані, зумовлюють один одного, жоден з них не може бути використаний без урахування інших. Виділені принципи виступають в органічній єдності, утворюють при цьому певну концепцію процесу управління педагогічним колективом, яку можна представити як систему, компонентами якої вони є. Основою побудови цієї системи, тобто системотворним принципом, є принцип спрямованості на особистість учителя.

Реалізація даних принципів, які базуються на відповідних закономірностях і особливостях процесу управління, забезпечує ефективність управління педагогічним колективом, особистісно-професійний розвиток педагогів, персоналізацію їх особистостей. Водночас слід підкреслити, що високі результати в управлінні педагогічним колективом не досягаються автоматичним дотриманням цих принципів. Їх практична реалізація зумовлена особистісними якостями керівника, його досвідом, майстерністю, спеціальними знаннями.

Ключова особливість персоналізованого підходу в управлінні педагогічним колективом полягає в тому, що центром уваги керівника стає особистість

учителя, його взаємодія з учнем, колегами, їхня спільна життєдіяльність. У цьому разі особистість учителя розглядається як особлива форма його включення в життєвий світ своїх вихованців, унаслідок якої відбувається значуще для їхнього існування й розвитку перетворення системи ставлення до світу. Отже, персоналізований підхід створює умови для повноцінного розвитку всіх суб'єктів освітнього процесу, визнає головною діючою одиницею освітнього процесу діалогічну цілісність: особистість учня – особистість учителя.

Цитована література:

1. Большой толковый психологический словарь. Т. 2. (П – Я) / Пер. с англ. / Ребер Артур. – М.: ООО «Изд-во АСТ»; Изд-во «Вече», 2003. – 560с.
2. Дидье Ж. Философский словарь / Пер. с франц. – М.: Междунар. отношения, 2000. – 544с.
3. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций: Монография. – К.: МЗУУП, 1993. – 384с.
4. Кириленко Г.Г., Шевцов Е.В. Краткий философский словарь / Кириленко Г.Г., Шевцов Е.В. – М.: Филологическое общество «СЛОВО»; ООО «Издательство АСТ», 2002. – 480с.
5. Лозовая В.И., Роговая Т.В. Персонализированный подход в педагогике / Исследовательские подходы: Хрестоматия по методологии педагогического исследования. – Белгород: ПОЛИТЕРРА, 2006. – С.250-258.
6. Немов Р.С. Психология: Словарь-справочник: В 2-х ч. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – Ч. 2. – 352с.
7. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Основы теоретической психологии. – М.: ИНФРА-М, 1998. – 528с.
8. Петровский А.В., Ярошевский М.Г. Психология: Учебник для студентов высш. пед. учеб. заведений. – 2-е изд., стереотип. – М.: Академия, Высшая школа, 2001. – 512с.
9. Петровский В.А. Личность в психологии: парадигма субъектности. – Ростов-на-Дону, 1996. – 512с.
10. Репин С. Есть ли в педагогике законы? // Педагогика. – 1992. – № 9–10. – С. 124–125.
11. Рогова Т.В. Персоналізований підхід в управлінні педагогічним колективом школи. – Харків: Нове слово, 2006. – 300с.
12. Философская энциклопедия / Гл. ред. Ф.В. Константинов. – М.: Советская Энциклопедия, 1967. – Т. 3.
13. Философский словарь / Под ред. И.Т. Фролова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: Политиздат, 1991. – 560с.
14. Философский Энциклопедический Словарь. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 576с.
15. Філософія: Підручник / За заг. ред. М.І. Горлача, В.Г. Кременя, В.К. Рибалка. – Харків: Консум, 2000. – 672с.
16. Філософський енциклопедичний словник. – К.: Абрис, 2002. – 742с.
17. Філософський словник / За ред. В. Шинкарука. – 2-ге вид. перероб. і доп. – К.: Голос. ред. УРЕ, 1986. – 797с.
18. Філософський словник соціальних термінів. – Х.: Корвін, 2002. – 672с.
19. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник. – Х.: Прапор, 2005. – 640с.

ЗМІСТ

Передмова (В.І. Лозова).....	3
Філософські питання педагогіки (М.Д. Култаєва).....	5
Системний та синергетичний підходи (О.М. Іонова).....	22
Культурологічний підхід (В.М. Гриньова, М.К. Подберезський).....	81
Аксіологічний підхід (Н.О. Ткачова).....	126
Антропологічний підхід (А.В. Троцько, Л.А. Штефан).....	146
Ресурсний підхід (В.І. Лозова, С.О. Микитюк).....	166
Компетентнісний підхід (Ю.Д. Бойчук).....	188
Особистісно-діяльнісний підхід (О.В. Попова, А.В. Губа).....	216
Персоналізований підхід (Т.В. Рогова, А.І. Прокопенко).....	245
Акмеологічний підхід (Л.С. Рибалко).....	260
Деонтологічний підхід (М.П. Васильєва).....	278
Технологічний підхід до проведення наукових досліджень у педагогічній галузі (І.Ф. Прокопенко, В.І. Євдокимов).....	307
Історико-педагогічний підхід (С.Т. Золотухіна, О.М. Микитюк).....	318