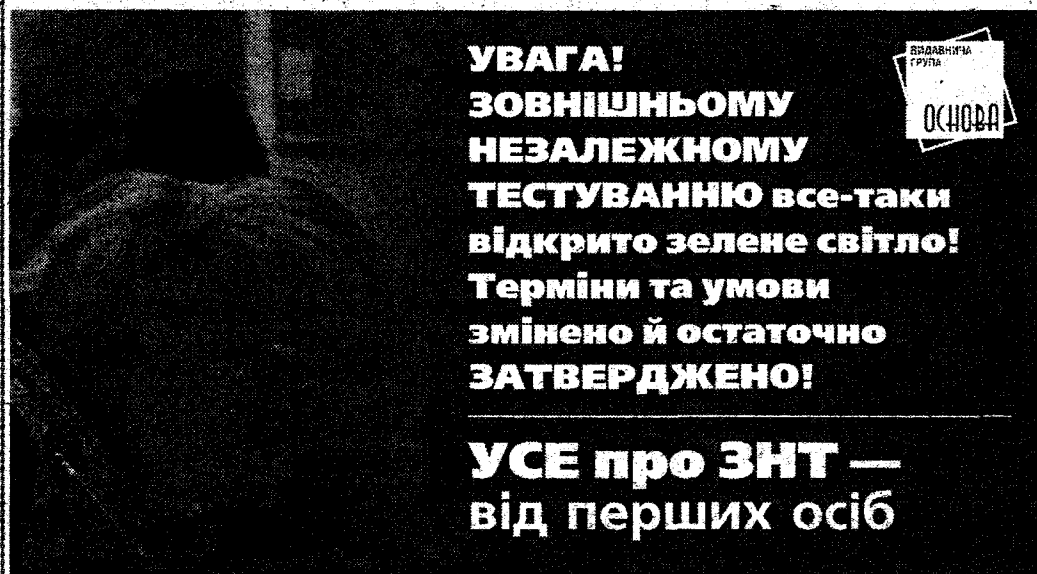


УПРАВЛІННЯ ШКОЛОЮ

№ 10–12 (130–132) КВІТЕНЬ 2006 р. • ЗАСНОВАНИЙ У СЕРПНІ 2002 р. • ВИХОДИТЬ ТРИЧІ НА МІСЯЦЬ
За сприяння Міністерства освіти і науки України • Учасник проекту: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, КНПУ ім. Б. Д. Грінченка



УВАГА!
ЗОВНІШНЬОМУ
НЕЗАЛЕЖНОМУ
ТЕСТУВАННЮ все-таки
відкрито зелене світло!
Терміни та умови
змінено й остаточно
ЗАТВЕРДЖЕНО!



УСЕ про ЗНТ —
від перших осіб

ВИДАВНИЧА
ГРУПА

ОСНОВА

У НОМЕРІ:

Освіта
Мелітополя
Спецвипуск з проблем
інноваційного
освітнього
менеджменту 2

Освіта
Запоріжжя 29

Методична
робота
Г. П. Молчан
Організаційно-
методична робота
з питань адаптації
молодих вчителів..... 44

Регіональні
новини..... 57

Психологія
управління
Скорик Т., Король С.
Вивчення мотивації
творчої педагогічної
діяльності..... 58

Читайте:

- ✓ Останні новини про ЗНТ безпосередньо «з місця подій» — із зали засідань колегії Міністерства освіти та науки України
- ✓ Тексти докладів заступника міністра освіти і науки Огнев'юка В. О., директора департаменту загальної середньої та дошкільної освіти Полянського П. Б., директора Центру моніторингу освіти та якості знань Гриневич Л. М.
- ✓ Новий, змінений та доповнений наказ №30 «Про заходи щодо підготовки й проведення зовнішнього незалежного тестування»
- ✓ Додатки: план та графік заходів, плани та форми реєстрації випускників, квоти учасників з кожної області, умови визначення пунктів тестування, форми складання списків інструкторів і багато іншого
- ✓ **НАЙГОЛОВНІШЕ — ЗРАЗКИ ФОРМУЛЯРІВ ТЕСТІВ З ПРИКЛАДАМИ ЗАВДАНЬ З МАТЕМАТИКИ, ІСТОРІЇ ТА УКРАЇНСЬКОЇ МОВИ (у наступних номерах)**
- ? Як дотриматися квоти? Що робити, якщо зареєстровані учні раптом, з якихось причин, відмовляться проходити тестування? Чи необхідна присутність сторонніх наглядців з кола громадськості і який механізм їх відбору, які їх дії у випадку виявлення порушень? Хто виконуватиме функції інструкторів і які їх повноваження? Як забезпечуватимуться перешкоди витоку інформації на рівні створення самих завдань і на всіх інших рівнях? І нарешті, чи відбирати в учасників мобільні телефони?
Відповіді на ці та інші гарячі питання ви знайдете на сторінках нашого журналу.

кадрів враховувати сумлінність людей, їх індивідуальні психофізіологічні особливості та особистісні якості;

- виявляти психологічний такт у роботі зі співробітниками, мікрогрупами, угрупованнями, намагатися об'єднувати лідерів угруповань на основі творчої праці та цікавих завдань;
- оцінюючи роботу підлеглих, звернути увагу на відповідність групових норм суспільно корисним цілям;
- зробити все, щоб ваші особисті стосунки з будь-якими членами колективу не заважали оздоровленню загального соціально-психологічного настрою всього колективу;
- пам'ятати, що поліпшення матеріальної бази освіти — це не тільки господарче, але й соціально-психологічне питання, і успішність його вирішення впливає на мікроклімат у колективах;
- пам'ятати, що під час оформлення інтер'єру приміщень доцільно комбінувати різні кольори для забезпечення відповідного психологічного настрою з урахуванням призначення цих приміщень;
- дбаючи про поліпшення умов праці та побуту кожного співробітника, керівник тим самим не тільки реалізує гуманістичний підхід до нього, але й створює передумови сприятливого морально-психологічного мікроклімату, що позитивно впливатиме на досягнення мети педагогічної діяльності — формування особистості дитини;

- не втручатися у сімейне життя співробітників, але враховувати його особливості та всі етично дозволені засоби для поліпшення — одна з турбот керівника, адже це впливає на психічний стан людини та її ставлення до інших людей, а через це й на психологічну атмосферу в колективі [2, 88–90].

Отже, врахування менеджерами освіти ролі, факторів та умов формування соціально-психологічного клімату позитивно впливатиме на ефективність управління освітніми організаціями.

Література:

1. Карамушка Л. М. Психологія освітнього менеджменту: Навч. посібник — К.: Либідь, 2004. — 424 с.
2. Коломінський Н. Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посібник. — К.: МАУП, 1996. — 176 с.
3. Крижко В. В., Павлютенков Е. М. Психологія в практиці менеджера образования. — СПб.: КАРО, 2001. — 304 с.
4. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. — Х.: Видав. гр. «Основа», 2004. — 240 с. — (Серія «Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип. 11–12 (23–24)).
5. Павлютенков Е. М., Крижко В. В. Основи управління школою. — Х.: Вид. група «Основа», 2006. — 176 с. — (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 1 (37))
6. Соціальна психологія: Навч. посібник для підготовки бакалаврів усіх форм навчання/ Е. Ф. Іпатов, К. М. Левський, В. В. Павловський. — К.: ІЗМН, 1997. — 120 с.
7. Шарухин А. П. Психология менеджмента: Учебное пособие. — СПб.: Речь, 2005. — 325 с.

Антропологічний підхід є основним у багатьох психолого-педагогічних дослідженнях, теоріях, концепціях

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТЕХНОЛОГІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ УПРАВЛІНЦЯ-ОСВІТЯНИНА

Н. А. Сегеда

Підготовка управлінця-освітянина в нашій державі знаходиться на стадії становлення, тобто відбувається формування її теоретичних засад, змісту, форм і методів. Тому актуальним постає виокремлення теоретичних підходів, що є необхідною умовою розробки освітньої технології багаторівневої професійної освіти зазначених фахівців. Закономірності навчання виявляють суттєві та необхідні зв'язки між умовами і результатом, обумовлюють принципи, що визначають загальну стратегію вирішення цілей навчального процесу. Така стратегія зазвичай позначається терміном «підхід». Підхід у педагогіці — це сукупність прин-

ципів, що визначають стратегію навчання і виховання. Взаємодія підходів сприяє вирішенню багатьох суперечностей, які виникають у освітньому процесі.

Так, антропологічний підхід є основним у багатьох психолого-педагогічних дослідженнях, теоріях, концепціях, проте, маючи його на увазі, сучасні науковці-початківці, на наше глибоке переконання, недостатньо вказують на важливість педагогічної антропології, для якої людина — це одне з основних понять. Об'єктом педагогічної антропології є відносини «людина — людина», а предметом — дитина.

ОСВІТА МЕЛІТОПОЛЯ

Варіанти вивчення людини нескінченні і постійно збільшуються. Стає очевидним, що людина — це понадскладний, невичерпний, здебільшого загадковий предмет пізнання, повне осягнення якого у принципі неможливе. І все ж таки образ людини, глибина і ємність уявлення про неї у плині історії людського знання вдосконалюються. Спрямованість людини у майбутнє, яка супроводжується її реальною активністю сьогодні — рушійна сила онтогенезу. Вона дозволяє людині опанувати фізичні й соціальні умови життя, психічно переробляти події, що відбуваються навколо, реалізувати власні цілі, стверджувати цінності — тобто змінюватись. Отже, виокремлені методологічні категорії педагогічної антропології вказують на те, що у формуванні освітньої технології професійної підготовки управлінця-освітняка вони теж стають визначальними.

Розвиток людини усе більше стає предметом наукового інтересу соціально-гуманітарних наук, які тим чи іншим чином звертаються до антропологічних засад. Останні має й сучасна відносно молода соціально-гуманітарна галузь знання — акмеологія, що вивчає такий елемент розвитку як становлення та постійне вдосконалення професійної майстерності людини. Акмеологічні коріння виявляються в готовності людини змінювати професійні обов'язки і вдосконалювати уміння вияву професійного потенціалу у зв'язку з розвитком культури професійної діяльності, виникненням багатьох каналів і засобів отримання інформації, пріоритетом особистісної ініціативи і творчості, інтеграцією державних і національних соціально-економічних проєктів суспільного розвитку. Готовність людини до постійного самовдосконалення на шляху досягнення «акме», тобто вершини професійної діяльності, є першим і визначальним критерієм ефективності діяльності як вищої освіти і науки загалом, так і конкретного вищого навчального закладу. Закцентуємо на тому, що акмеологічний підхід вказує на необхідність використання у формуванні змісту професійної підготовки або перепідготовки управлінця-освітняка не тільки кращих зразків відповідної діяльності, але й проєктування власного професійного майбутнього з урахуванням, та не виключно і застосуванням, досягнень, які вже є у цій галузі суспільної практики. Об'єктом акмеології є процес професійного становлення людини, предметом — самореалізація особистості у професійній сфері життєдіяльності. Професійна самореалізація — усвідомлена, цілеспрямована

об'єктивація індивідуального професійно-педагогічного потенціалу вчителя в педагогічному процесі співтворчості з учнями. Результатом зазначеного процесу є особистісний розвиток його учасників.

Наприкінці ХХ (90-ті роки) століття Б. Гершунський зазначав, що в усьому світі активізувались наукові пошуки шляхів подолання проблеми освіти дорослих, розробки проєктів ліквідації комп'ютерної, економічної, інформаційної техніко-технологічної, екологічної, культурологічної безграмотності дорослого населення, компенсації прогалін у базовій освіті, в тому числі, й опануванні елементарної грамотності. Сучасний етап розвитку суспільства вимагає визначення ціннісних пріоритетів, ефективної адаптації до нових вимог, пошуку способів оптимального професійного функціонування. У сфері освіти повинна формуватись усвідомлена людиною віра в те, що справжній сенс її життя — найповніша самореалізація всіх її здібностей на користь людям, людській цивілізації. Покликанням освіти є переконання людини саме в цьому її вищому призначенні, створення умов для повноцінного виявлення індивідуальних здібностей людини шляхом її підготовки до праці і морального виконання своїх суспільних обов'язків [1, 532].

Актуальність вивчення стану, проблем та перспектив неперервної освіти зумовлена специфікою, яка має виявлятися й у тому, що освітня система повинна бути здатна не тільки озброювати знаннями, але, внаслідок постійного і швидкого відновлення знань у нашу епоху, формувати потребу в безупинному оволодінні знаннями, уміннями і навичками самоосвіти, самостійному і творчому підході до знань протягом усього активного життя людини.

Концепція неперервної освіти виходить з того, що кожній людині, незалежно від віку, професії, якою вона оволоділа, місця роботи і проживання мають бути створені умови для систематичної освіти і самоосвіти, підвищення кваліфікації, залучення до цінностей загальнолюдської культури [2]. Зазначені положення виявляють необхідність виокремлення культурологічного (аксіологічного як його складової) та андрогогічного підходів. Останній обумовлює теоретичні позиції освіти дорослих, яка здійснюється за принципами рефлексивності, інтерактивності, перманентності, синтетичності та іншими. Перші два мають достатньо відомі теоретичні характеристики. Перманентність ми розуміємо не лише як рівневу організаційну систему, скоріше це мотивована неперервність са-

Кожній людині, незалежно від віку, професії, якою вона оволоділа, місця роботи і проживання мають бути створені умови для систематичної освіти і самоосвіти, підвищення кваліфікації, залучення до цінностей загальнолюдської культури

ОСВІТА МЕЛІТОПОЛЯ

мовдосконалення. Синзетивність у неперервній освіті має дещо суперечливий характер, адже вікові обмеження у психічній активності останнім часом спростовує соціальна практика, проте вік слухачів курсів підвищення кваліфікації або отримання додаткової освіти у зв'язку із зміною напрямку професійної діяльності не завжди є оптимальним для особистісного розвитку, що треба враховувати у відборі змісту освітньої технології.

Ми переконані, що у формуванні освітньої технології професійної підготовки управління-освітянина має бути враховано синергетичний підхід, який вказує на множинні вектори розвитку, вірогідність хаотичних процесів та їх різноякісні результати, обумовлені зовнішніми і внутрішніми чинниками функціонування систем. Тому в розробці змісту, форм і методів професійної підготовки зазначених фахівців необхідно актуалізувати педагогічні засоби розвитку умінь адаптації до нових вимог соціуму, готовності до активного сприйняття інноваційного характеру освітніх процесів.

«Освіта має в результаті стати таким соціальним інститутом, що надавав би людині різноманітні освітні послуги, які дозволяють учитися безупинно, забезпечують широким масам людей можливість одержання післявузівської і додаткової освіти» [4, 3]. Розширення доступу до вищої освіти, що є головним завданням, визначеним Національною доктриною розвитку освіти, уможлиблює обов'язкову ланку в неперервному процесі формування і вдосконалення творчого і професійного потенціалу людини, але реалізувати національні інтереси ми зможемо в тому випадку, коли забезпечимо євроінтеграційні процеси у сфері вищої освіти, конкурентоспроможність випускників вищої школи не тільки в Україні, а й у Європі.

Подальший розвиток демократії і ринкових відносин, досягнення гармонії особистості і суспільства у згоді з природою можливі тільки на базі широкої фундаментальної і цілісної освіти, здатної реалізувати потреби людини в зміні сфер діяльності протягом усього життя. У таких умовах зростає попит на теоретично обґрунтовану технологію підготовки і перепідготовки фахівців, які опановують інші сфери суспільної діяльності і створюють цінності культури.

Модернізація багатьох сфер професійної діяльності людини вимагає утворення нових цілей, зміни освітньої парадигми,

вдосконалення змісту, технологій, форм навчання і ресурсної бази. Особливо це зауваження стосуються неперервної освіти та системи додаткової педагогічної освіти у сфері управлінської діяльності. Модернізація останньої полягає у створенні механізму стійкого розвитку, відповідності соціальним та економічним потребам держави, запитам особистості, суспільства, що демонструє єдність тенденцій диференціації та інтеграції. Останні передбачають створення такої системи освіти, соціальної інституції, у межах якої послідовно мають вирішуватися проблеми формування творчої особистості, на кожному етапі реалізовуватись конкретні завдання, пов'язані з більш високим рівнем розвитку особистості.

Елементами системи неперервної освіти є перепідготовка і підвищення кваліфікації, формами останніх є обмін педагогічним досвідом, вивчення педагогічної практики, участь у наукових та науково-практичних конференціях, наукова дослідна діяльність тощо. Проте визначальним етапом у побудові післядипломної освіти є визначення її змісту, який має спиратись на сукупність професійних компетенцій, що вказує на необхідність використання компетентнісного підходу у формуванні змісту професійної підготовки управління-освітянина. По відношенню до керівників освітніх закладів **компетентність розглядається** «як інтеграція системи управлінських знань, умінь і досвіду, мотиваційно-ціннісної спрямованості керівника, особистісних якостей лідерства і творчої орієнтації, прагнення до досягнення соціально-педагогічних результатів» [3, 252].

Підготовка кваліфікованого, професійного управління має орієнтуватись на вдосконалення її змісту, який буде спрямовано на формування наступних компетентностей: спеціальної, що пов'язана з суто управлінською діяльністю; особистісної, тобто здатності до саморозвитку, самовдосконалення, самореалізації, прагненні до постійного підвищення освітньої грамотності, умінь організувати і спрямовувати особисту й колективну діяльність; соціальної, що реалізується в умінях співпраці, побудові діалогових взаємин, здатності до поєднання толерантності і принциповості.

Підготовка менеджера-освітянина, що здійснюватиметься в системі неперервної освіти, має спрямовуватись на вирішення у її змісті актуальних проблем, які передбачають модернізацію освіти — управління розвитком педагогічних систем, якістю багаторівневої (у тому числі й регіональної) освіти,

Освіта має в результаті стати таким соціальним інститутом, що надавав би людині різноманітні освітні послуги, які дозволяють учитися безупинно, забезпечують широким масам людей можливість одержання післявузівської і додаткової освіти.

В. М. Шейко

ОСВІТА МЕЛІТОПОЛЯ

варіативним освітнім процесом тощо. Отже, концептуальним моментом у професійній підготовці зазначених фахівців виступає модернізація її змісту, яка забезпечується орієнтацією на випереджальний характер суспільної практики, що вимагає застосування інноваційних педагогічних технологій, які базуються на фундаментальних герменевтичних і епістемологічних аспектах педагогіки і дидактики, пов'язаних з мистецтвом розуміння та комунікативною культурою. Тому особливого значення набувають питання теоретичного обґрунтування і створення ефективних технологій розвиваючого, стратегічного і оперативного управління якістю освіти, що зумовлює наближення теорії до практики.

Література

1. Герцунский Б. С. Философия образования для XXI века (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций). — М.: «Совершенство», 1998. — 608 с.
2. Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи: Монографія / За ред. І. А. Зязюна. — Київ.: Видавництво «Віпол», 2000. — С.11–57.
3. Шамова Т. Система последипломного образования руководителей образовательных учреждений: опыт, проблемы, перспективы // Педагогическое образование и наука. — 2004, № 3. — С. 3–9.
4. Шейко В. М. Культура. Цивілізація. Глобалізація (кінець XIX — початок XXI ст.): Моногр.: В 2 т. — Т. 2. — Х.: Основа, 2001. — 520 с.

МОДЕЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ЗАГАЛЬНООСВІТНІЙ ШКОЛІ

Г. Пронченко

Нові умови
управлінської
діяльності
в освіті вимагають
переосмислення
змісту керівництва
виховною системою
школи

Соціально-економічні та суспільно-політичні зміни, що відбулися в Україні, безпосередньо вплинули на систему освіти. На сучасному етапі розвитку суспільства відбувається оновлення галузі освіти. Суттєвою проблемою стає управління зазначеною галуззю. Від умілого керівництва залежить, якою ціною та якими темпами буде здійснюватися подальший розвиток.

У «Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті» зазначено: «Реформування галузі освіти передбачає модернізацію управління освітою. Нагальним завданням є пошук нових, відкритих і демократичних моделей управління галуззю» [5, 5].

Однією з проблем, вирішення якої передбачає використання нових підходів і моделей, є проблема управління виховним процесом у загальноосвітньому навчальному закладі.

Нові умови управлінської діяльності в освіті вимагають переосмислення змісту керівництва виховною системою школи, це обумовлено оновленням моделі керівника (менеджера) виховного процесу.

Проблемам оновлення змісту діяльності менеджера навчально-виховного процесу свої дослідження присвятили Л. Кашапова, М. Капустін, В. Федоров, І. Мармаза, В. Крижко, Є. Павлютенков та інші.

У працях вчених теоретично обґрунтовані та розкриті наступні складові частини діяльності менеджера освіти: мета діяльності, основні завдання, основні функції,

професійні вміння, основні риси особистості керівника.

На основі аналізу цих досліджень, ми можемо зробити наступний висновок: на сьогоднішній день у науково-методичній літературі представлені складові частини діяльності менеджера навчально-виховного процесу, однак недостатньо висвітлена модель діяльності менеджера виховного процесу.

У літературі з питань управління поняття «модель» трактується наступним чином: модель — це уявлення об'єкта в певній формі; модель — це відображення в схемі, формулі, взірці тощо характерних ознак об'єкта, який досліджується. Вона є спрощеним зображенням конкретної життєвої управлінської ситуації.

Для подальшого дослідження зазначеної проблеми розглянемо поняття «менеджмент» та «менеджер» в освіті, а також основні напрями діяльності менеджера виховного процесу.

У середині 90-х років ХХ століття поряд з поняттям «керівник» почав широко вживатись термін «менеджер». Це пов'язано з тим, що диференціація освіти призвела до інтенсивного розвитку закладів нового типу, поряд із цим виникли проблеми щодо специфіки управління такими закладами. У цей час набувають поширення тенденції, пов'язані з адаптацією ефективних технологій управління виробництвом до управління освітою, школою, впровадження менеджменту в освіті [4, 7].