

Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
Факультет психології та соціальної роботи

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

**Матеріали Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції**

**(Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
15 лютого 2018 року)**

Ніжин
2018

Рекомендовано Вченою радою
Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя
(НДУ ім. М. Гоголя)
Протокол № 8 від 01.03.2018 р.

Редакційна колегія:

Коваленко Євгенія Іванівна, кандидат педагогічних наук, професор, завідувач кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя – голова оргкомітету;

Калініна Людмила Миколаївна, доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу економіки та управління загальною середньою освітою Інституту педагогіки НАПН України – співголова оргкомітету;

Демченко Наталія Михайлівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя, заступник декана з навчальної роботи факультету психології та соціальної роботи;

Новгородська Юлія Григорівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя;

Самойленко Олена Володимирівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя;

Шевчук Марина Олександрівна, кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя;

Щотка Оксана Петрівна, кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя;

Модернізація професійної підготовки менеджерів : матеріали Всеукраїнської науково-практичної Інтернет-конференції, м. Ніжин 15 лютого 2018 р. / за заг. ред. Ю. Г. Новгородської. – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2018. – 101 с.

У збірнику містяться матеріали наукових праць учених, студентів вищих навчальних закладів, присвячені дослідженню актуальних проблем професійної підготовки менеджера.

Матеріали друкуються в авторській редакції мовою оригіналу.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

ЗМІСТ

Аніщук А.М. Підготовка майбутніх фахівців до управлінської діяльності у закладах дошкільної освіти.....	4
Білоусова Н.В. Впровадження інноваційних технологій у процес професійної підготовки менеджерів.....	8
Бобро А.А. Особливості професійної діяльності менеджера соціальних організацій.....	11
Бугай О. В. Проектна компетентність сучасного менеджера: теоретичний аспект.....	15
Гордієнко Т.В. Підготовка майбутніх учителів початкової школи до управління навчальною діяльністю молодших школярів.....	21
Демченко Ю.А. Особливості управління процесом виховання в сільській школі.....	24
Дешко О.О. Проблема формування професійних компетентностей менеджерів освітнього процесу.....	27
Долгорук О. П., Ходосенко І.В. Теоретико-методологічні проблеми професійної підготовки менеджерів у вищих навчальних закладах.....	32
Доліна І.В. Педагогічні умови формування проектної культури майбутнього керівника загальноосвітнього закладу.....	35
Калита А.С. Формування професійного іміджу майбутнього менеджера в умовах євроінтеграції.....	41
Киричок І. І., Дробченко Г.О. Дидактичні умови розвитку готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ.....	45
Кошелівська Н.М. Формування прогностичних умінь у майбутніх керівників дошкільних навчальних закладів.....	58
Кравченко Л.І. Інформаційна культура як фактор професійної компетентності менеджера.....	62
Нещерет А.Г. Складові професійної компетентності вихователя-методиста ДНЗ.....	66
Новгородська Ю.Г. Професійна відповідальність як необхідна складова готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності.....	70
Сиплива К.С. Гендерні аспекти професійної підготовки менеджера.....	73
Татаренко О.Г. Нетрадиційні форми роботи з батьками в дошкільному навчальному закладі.....	77
Ткаченко А.О. Критерії, показники та рівні управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників.....	83
Толкнєєва Н.В. Особистість менеджера в умовах інформаційної доби.....	89
Шевчук М.О., Чувакова Т.Г. Формування конкурентоспроможності майбутніх менеджерів сфери освіти у проектній діяльності.....	93
Коваленко Є. І. Всеукраїнський конкурс "Учитель року" в номінації "Директор школи" як один із шляхів підвищення управлінської культури керівників загальноосвітніх шкіл.....	98

Аніщук А.М., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри дошкільної освіти Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ У ЗАКЛАДАХ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

На сучасному етапі розвитку суспільства відбуваються докорінні зміни реформування і модернізації системи освіти. Освіта відіграє провідну роль у становленні України як європейської держави. Новий зміст освіти має відповідати сучасним життєвим реаліям та існуючим вимогам. Першою сходинкою, на якій дитина залучається до організованого навчання, є дошкільня, що сьогодні в державі визнано висхідною, початковою ланкою загальної безперервної освіти. З гуманістичних позицій дошкільне дитинство розглядається як: самоцінний етап життя людини; етап підготовки до наступного періоду життя – шкільного дитинства; період, протягом якого формуються не тільки передумови, а й провідні риси особистості, що визначатимуть її спрямованість, поведінку і діяльність протягом усього життя [1].

Реалізація нових підходів до освітнього процесу в закладах дошкільної освіти має розпочинатися зі змін в управлінській діяльності. І саме наукове обґрунтування та впровадження інноваційних моделей управління є одним із шляхів адміністративної реформи в освіті. Для ефективного розвитку дошкільного навчального закладу потрібні професіонали-управлінці, які б змогли впевнено і цілеспрямовано впроваджувати інновації в управлінні закладами дошкільної освіти, організувати освітній процес з урахуванням основних завдань: створення належних умов для отримання дітьми дошкільної освіти; забезпечення дієвості особистісно орієнтованої освітньої системи; реалізація принципів демократизації, гуманізації та індивідуалізації, інтегративності педагогічного процесу в дошкільному навчальному закладі [3]. Як зазначає Л.Москаленко, сучасний управлінець має бути мобільним, конкурентноздатним, презентувати себе на ринку праці; вміти використовувати знання як інструмент для розв'язання управлінських проблем; вміти здобувати, аналізувати та використовувати інформацію; генерувати нові ідеї [4].

Директор (завідувач) дошкільного навчального закладу стає ключовою фігурою в здійсненні управлінської діяльності. На думку

Р.Шаповала, його кваліфікацію визначають чотири основні чинники: вміння ставити актуальні, теоретично обґрунтовані та практично значущі цілі; вміння здійснювати тактичне планування діяльності всіх учасників освітнього процесу, зокрема й своєї; вміння за допомогою ефективних засобів обирати й реалізувати поставлені цілі та коригувати раніше визначену тактику, співвідносячи її з реальними умовами [6].

Модернізація новітнього процесу ставить нові універсальні вимоги до професійної компетентності керівників дошкільних закладів, а саме: оволодіння технологіями менеджменту і маркетингу в освіті; залучення до управлінських процесів широкого загалу педагогічної громадськості, батьків, громадських організацій; створення принципово нових моделей науково-методичної роботи в дошкільному закладі; оновлення освітнього процесу, реформування освітньої галузі та підвищення статусу директора дошкільного закладу як керівника; модернізація програми підвищення кваліфікації з урахуванням досвіду інших країн світу.

Професійна підготовка майбутніх керівників закладів дошкільної освіти здійснюється у багатьох Вузах України, в тому числі і Ніжинському державному університеті імені Миколи Гоголя. У межах магістратури, яка функціонує при кафедрі дошкільної освіти забезпечується підготовка фахівців щодо виконання функцій управлінської діяльності у дошкільному навчальному закладі. Магістр дошкільної освіти, згідно з чинною редакцією Національного класифікатора України має право обіймати такі посади:

- 1210 Керівники підрозділів у сфері освіти та виробничого навчання;
- 1210.1 Директор дошкільного виховного закладу;
- 1229.1 Завідувач відділу (у складі управління освітою);
- 1229.4 Директор (завідувач) дошкільного навчального закладу;
- 1493 Менеджер (управитель) систем якості (012 Дошкільна освіта);
- 2332 Методист з дошкільного виховання;
- 2351.2 Методист;
- 2351.2 (20305) Вихователь-методист;
- 2352 (22595) Інспектор з дошкільного виховання;
- 2352 (22568) Інспектор-методист;
- 3320 Фахівці з дошкільного виховання[2].

У 2017 р. введений в дію Стандарт вищої освіти України підготовки здобувачів другого рівня вищої освіти – магістра – з галузі знань 01 "Освіта" спеціальності 012 "Дошкільна освіта", який розроблений згідно з вимогами Закону України "Про вищу освіту". Мета навчання: набуття інтегральних, загальних та спеціальних (фахових, предметних) компетентностей щодо здійснення інноваційної управлінської, моніторингової, адміністративної, фінансово-економічної, соціальної, психологічної діяльності у дошкільних навчальних закладах [5].

Навчальний план підготовки магістрів дошкільної освіти передбачає вивчення дисциплін, які включають загальні та спеціальні (фахові) компетентності випускника, професійні знання, уміння та навички.

Професійну підготовленість, методичну грамотність майбутні фахівці отримують, вивчаючи навчальні дисципліни "Організація та керівництво методичною роботою в дошкільній освіті", "Основи документообігу в ДНЗ", "Організація освітнього процесу в ДНЗ", "Управління розвитком дітей в освітньому середовищі ДНЗ", "Управлінська діяльність в системі дошкільної освіти". Здібності до управлінської діяльності здобувають в процесі виконання лабораторних занять та проходження стажувальної практики в закладах дошкільної освіти.

Вивчаючи дисципліни "Організація та керівництво методичною роботою в дошкільній освіті" майбутні фахівці оволодівають методами та формами методичної роботи, вмінням створювати умови для безперервного навчання та ефективного підвищення кваліфікації педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів. Надавати методичну допомогу вихователям ДНЗ за всіма напрямками програм навчання і виховання дітей, готувати і проводити різні форми методичної роботи з підвищення кваліфікації вихователів: семінари, практикуми, тренінги, консультації та ін. заходи методичного спрямування. Організовувати роботу методичного кабінету ДНЗ.

Вивчаючи курси "Організація освітнього процесу в ДНЗ" та "Управлінська діяльність в системі дошкільної освіти", магістри оволодівають уміннями і навичками організовувати освітній процес в дошкільному навчальному закладі, виконувати адміністративно-управлінську діяльність директора ДНЗ: здійснювати організаційну, методичну, освітню, проектувальну, контрольну, фінансово-господарську та ін. видів роботи; здійснювати підприємницьку діяльність,

забезпечувати діяльність дитячого закладу як відкритої соціальної системи в умовах сучасного суспільства. Вивчаючи дані дисципліни, студенти-магістранти озброюються глибокими знаннями в галузі наукового управління та керівництва в системі дошкільної освіти, здатністю до творчого використання знань і вмінь в ході роботи на посаді керівника різних ланок системи дошкільної освіти.

Основними завданнями вивчення дисципліни "Основи документообігу в ДНЗ" є: оволодіння науково-теоретичними засадами управлінської діяльності керівника дошкільного закладу; набуття комплексу знань щодо документування управлінської інформації та організації роботи з документами в дошкільних навчальних закладах; оволодіння вміннями вести документообіг управлінської інформації в дошкільних навчальних закладах; набуття умінь організовувати роботу з документами в дошкільних навчальних закладах незалежно від способу фіксації та відтворення інформації, яка міститься в документах, включаючи їх підготовку, реєстрацію, облік і контроль за виконанням.

Як *висновок* зазначимо, що професійна підготовка майбутніх управлінців повинна здійснюватись протягом усього періоду навчання, має бути системною, послідовною, спрямованою на оволодіння магістрантами таких професійно-педагогічних умінь та навичок, які допоможуть їм в майбутньому забезпечувати організацію освітнього процесу в ДНЗ з урахуванням принципів дошкільної освіти, зокрема дитиноцентризму, здоров'язбереження, інклюзії, розвивального навчання, особистісно-орієнтованого підходу, суб'єкт-суб'єктної взаємодії тощо.

Зв'язок вище зазначених дисциплін з педагогічною практикою забезпечить формування у магістрантів професійних компетентностей, які б дозволили їм після закінчення навчання швидко адаптуватися в дошкільному закладі чи відділі освіти, уміло застосовувати одержані знання, активно впроваджувати наукову організацію праці, успішно вирішувати завдання всебічного розвитку, виховання та навчання дітей дошкільного віку.

Література

1. Агапов И. Г. Социоцентристская и персонально центристская парадигмы в образовании (культурологический анализ) / И. Г. Агапова // Личность. Культура. Общество. – 2008. – Т. 10. – С. 265–271.

2. Класифікатор професій (ДК 003:2010) із змінами, затвердженими наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 4 березня 2016 року № 394), Електронний ресурс. – Режим доступу https://hrliga.com/index.php?module=norm_base&op=view&id=433

3. Лист "Щодо організації освітньої роботи в дошкільних навчальних закладах" від 13.06.2017 № 1/9-322: Електронний ресурс – Режим доступу : <https://www.pedrada.com.ua/news/4297-list-pro-osvtnyu-robotu-v-doshklnih-zakladah-na-noviy-navchalniy-rk>

4. Москаленко Л. А. Розвиток управлінської компетентності керівника дошкільного навчального закладу: Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://www.svyatoshinruo.kiev.ua/2013-10-10-14-41-03/3485-2015-03-12-10-34-16>

5. Стандарт другого рівня вищої освіти, ступеня магістра (за освітньо-професійною програмою), спеціальності 012 "Дошкільна освіта": Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://mon.gov.ua/...standartiv.../012-doshkilna-osvita-magi...>

6. Шаповал Р.В. Формування управлінської компетентності керівника дошкільного навчального закладу: автореф. дис. на здобуття ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 – теорія і методика професійної освіти / Шаповал Роман Володимирович. – Харків. – 2009. – 20 с.

Білоусова Н.В., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕС ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

Фахова підготовка сучасних конкурентоспроможних менеджерів має враховувати зміни індустріального суспільства, які пов'язані з появою нової економічної системи – економіки знань. В цій системі одне з провідних місць посідає вища професійна освіта.

Еволюція нової економіки призводить до змін у системі взаємодії "держава-бізнес-суспільство" в ціннісних установках і потребах людини. Особливий інтерес, на нашу думку, викликають трансформаційні процеси в освіті, оскільки це той сектор нової економіки, де формується носій знань – кваліфікований працівник.

Для освіти нині характерне збільшення обсягу знань і швидкості їх оновлення, поява нових умінь і навиків, що визначають успішність людини в суспільстві. Постійне вдосконалення у відповідь на виклики часу стає умовою життєздатності системи освіти. Особливо актуальна здатність трансформуватися відповідно до змінних вимог оточення у менеджмент-освіті. Отже, нова економіка ставить до існуючої системи освіти свої вимоги.

Як зауважив П.Ф. Друкер: "Розвиток бізнесу переконує, що попит на хороших менеджерів зростає швидше, ніж можливості їхньої підготовки" [2]. Це дуже сучасна ситуація, яка свідчить про нездатність учасників ринку менеджмент-освіти – університетів і бізнес-шкіл – забезпечити потребу бізнесу у відповідних фахівцях. Особливо це стосується підготовки фахівців, які повинні вирішувати завдання на стику інформаційних технологій із менеджментом, економікою, фінансами, кадрами, готовими до роботи в галузях нової економіки.

З огляду на вище сказане, особливої актуальності набуває завдання підготовки кадрів нової формації у сфері менеджменту. Проблемі фахової підготовки сучасних управлінців присвячені роботи багатьох вітчизняних та іноземних дослідників та науковців: М.Армстронг, Г.Балл, Л.Бондарева, П.Друкер, І.Зязюн, О.Капітанець, В.Рибалко, І.Сенч, А.Фойль та багато інших.

Можна стверджувати, що запорукою якісної професійної підготовки фахівця – управлінця є оптимально організований навчально-виховний процес у вищій школі, який передбачає тенденцію руху від пізнання до самопізнання, самовдосконалення та креативного підходу до діяльності.

На думку В.Жигір'я основними функціями менеджера освітнього процесу в навчальній установі мають бути: пошук освітніх систем, програм, технологій відповідних цілям освіти; створення організаційно-змістових, організаційно-методичних та організаційно-правових умов освітнього процесу навчального закладу; добір педагогічних кадрів, організація їхньої діяльності і підвищення кваліфікації; забезпечення психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу; проведення посередницьких функцій між педагогічним колективом й науковим забезпеченням освітнього процесу; взаємодія з педагогічними колективами інших закладів; організація моніторингу освітнього процесу та його корекція; аналіз продуктивності й результативності освітнього процесу за підсумками навчального року [1].

Серед новітніх засобів і методів навчання майбутніх менеджерів науковці виділяють ділові, психолого-економічні, інтелектуальні тренінги, ділові ігри, коучинг-тренінги для набуття нових якостей та вмінь (coaching), мозковий штурм (brainstorming), ігри на згуртування колективу (teambuilding), моделювання нестандартних, конфліктних і критичних ситуацій тощо. Усі ці новітні методи навчання можуть бути використані як для студентів у процесі навчання, так і для вже працюючого персоналу.

Впровадження в навчально-виховний процес вузів інформаційних технологій є одним із напрямів підготовки менеджерів. Інформаційно-комунікаційні технології сприяють зміні й перебудові всього процесу навчання, бо змінюється схема передачі знань. Змінюється і зміст самостійної роботи менеджера: робота з інформаційними базами даних, програмами, тестовим завданнями.

На думку Фатєєвої Є.М. до найбільш пріоритетних напрямів підготовки менеджерів з впровадженням інноваційних технологій можна віднести модульно-розвиваюче навчання та інформаційно-комунікативні технології[4].

Серед інновацій технологічного типу найбільш ефективними, на нашу думку, є дистанційне навчання, інформаційний та інноваційний менеджмент, ВЕБ-дизайн, мережі Інтернет та Інтранет.

Інформаційний менеджмент спрямований на керування процесами створення, обробки та розподілу інформації в освіті. Основним його завданням є надання своєчасної корисної інформації.

Завданнями інноваційного менеджменту є розробка планів, програм інноваційної діяльності, забезпечення необхідними ресурсами, відбір найкращих нововведень.

З року в рік кількість вузів, що вводять дистанційну форму навчання зростає, також збільшується і кількість спеціальностей за такою формою. Проте, брак технічного, кадрового й фінансового забезпечення стримує процес розвитку.

Організація дистанційного навчання полягає у запрошенні іноземних лекторів, дистанційне викладання дисциплін, проведення дистанційно тестів та екзаменів в присутності викладачів та представників деканатів, занесення оцінок студента до транскрипту.

Студента забезпечують необхідним навчальним матеріалом: відео-, аудіозаписами лекцій та семінарів, практичними завдання з методичними рекомендаціями. Студент має доступ до електронної бібліотеки та може самостійно вивчати запропонований матеріал у зручний для себе час. Відбувається постійна взаємодія зі студентами за допомогою електронної пошти, Skype, телефону.

Веб-дизайн – галузь веб-розробки, що охоплює цілий ряд напрямів і дисциплін із створення та супроводу сайтів. На думку фахівців, які працюють в цій галузі важливі вміння малювати рукою, користуватися планшетом і володіти спеціалізованими програмами. Найчастіше виконання різних етапів процесу веб-дизайну забезпечують відповідні спеціалісти. Без дизайну в наші дні не обходиться жодна сфера діяльності: промисловий дизайн, графічний дизайн, дизайн інтер'єрів,

web-дизайн, game-дизайн, рекламний дизайн - варіантів безліч. Який би напрям не обрав студент, у нього завжди буде робота.

Інtranет це внутрішня мережа, ізолювана від зовнішніх користувачів, що не має доступу ззовні. Вона спрямована на зв'язок з колегами за допомогою електронної пошти, проведення конференцій, збір, зберігання та поновлення найновішої інформації з мінімальними затратами на управління та високим ступенем безпеки.

Отже, під час підготовки менеджерів потрібна орієнтація на постійне вдосконалення, що передбачає поліпшення якості навчальних матеріалів, навчального процесу, навчального результату

Література

1. Жигір В. Вимоги до професійної підготовки сучасного менеджера освіти / Жигір В. // Молодь і ринок. – № 3 (74), 2011. – с. 50-55.

2. Друкер П. Практика менеджменту / Пер. з англ. – М.: Изд. дом "Вільямс", 2000.

3. Економіка знань та її перспективи для України. Наукова доповідь. Інститут економічного прогнозування НАН України / За ред. В.М. Гейця . – К.: ІЕП НАНУ, 2005. – 168 с.

4. Романовський О.О. Шляхи впровадження інновацій, підприємництва та підприємницької освіти в системі національної освіти України: Монографія / О.О.Романовський. – Вінниця : Нова книга, 2010. – 416 с.

5. Сучасні технології підготовки майбутніх менеджерів освіти [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ps.stateuniversity.ks.ua/file/issue_69/part_3/16.pdf. – Назва з екрану.

Бобро А. А., кандидат педагогічних наук, старший лаборант кафедри педагогіки, викладач кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРА СОЦІАЛЬНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

Однією із ключових проблем сучасних перетворень у суспільстві є управління діяльністю установ освіти, охорони здоров'я, культури, соціального захисту та інших галузей, оскільки від успішності керування соціальною сферою великою мірою залежить результативність тих реформ, що проводяться в соціальній політиці держави.

Соціальна сфера – досить широке поняття, що поєднує результати практичної діяльності у всіх галузях нашого життя – економіці, політиці, ідеології, культурі [4].

Кожен менеджер має володіти професійно важливими якостями. Професійно важливі якості – це набір якостей особистості, які дозволяють їй успішно виконувати певний вид діяльності, і стати конкурентоспроможним фахівцем обраної сфери. [1].

У дослідженнях Р. Мюррей [6] було виділено такі основні менеджерські якості: домінантність: риса якості, яка проявляється у здатності й потребі впливати на інших людей і підкоряти їх своїй волі; впевненість у собі; емоційна стабільність; стресостійкість; креативність; прагнення до досягнень; підприємливість; відповідальність, надійність у виконанні завдань; комунікабельність.

Згідно з дослідженнями О. М. Баєвої [2] менеджер виступає:

– як управлінець, наділений владою, що керує колективом людей;

– як лідер, спроможний вести за собою підлеглих, використовуючи свій авторитет, високий професіоналізм, позитивні емоції;

– як людина, яка має певні комунікативні здібності, постійно встановлює контакти з партнерами і владою, успішно переборює внутрішні і зовнішні конфлікти;

– як людина, що наділена стратегічним мисленням, може формувати цілі, основні види діяльності та напрямок "основного удару", визначати союзників і супротивників, власні переваги та напрямок їх використання;

– як новатор, що розуміє роль науки в сучасних умовах, вміє оцінити і без зволікання впровадити у виробництво той або інший винахід або раціоналізаторську пропозицію;

– як людина, яка має високий рівень культури, чесна, рішуча за характером й у той же час розважлива. В практичному менеджменті неабияке значення набуває терпимість, розуміння, що не всі люди однакові;

– як вихователь, що володіє високими моральними якостями, спроможний створити колектив і спрямовувати його розвиток, формувати організаційну культуру організації.

Зміст праці менеджера значною мірою визначається сферою його діяльності. Менеджер соціальної сфери, це – фахівець в галузі аналізу соціальної політики, соціальної роботи та управління життєдіяльністю суспільства, здатний вирішувати широке коло соціальних проблем [4].

Соціальний менеджер – це посередник між суспільством, соціальною групою, сім'єю та індивідом. Він має відповідну професійну підготовку для надання соціальної допомоги для вирішення різного роду соціальних проблем. Соціальний працівник працює на межі особистого і громадського і, головним чином, там, де виникають ускладнення. Поява потреби у професійних соціальних менеджерах пов'язана зі зміною поняття "допомога як розподіл матеріальних благ" і перехід до мобілізації зусиль на самовиживання з адресною допомогою соціального інституту [4].

Основне завдання соціального менеджера полягає в тому, щоб допомогти громадянам, сім'ї, соціальним групам, що опинилися у скрутному становищі, розібратися в ситуації і знайти вихід, використовуючи особисту ініціативу, власну працю та наявні ресурси.

Сучасний менеджер соціальної сфери – це спеціаліст в галузі соціальної інженерії та технології. Це фахівець, який глибоко розбирається у фізіологічних, правових, моральних та психологічних регуляторах життєдіяльності людей, здатний прийти їм на допомогу [1].

Отже, менеджер соціальної сфери – це фахівець в галузі аналізу соціальної політики, соціальної роботи та керівництва життєдіяльністю суспільства, здатний вирішувати широке коло соціальних проблем і досягти найвищих рівнів визнання в науці, бізнесі, в адміністративній сфері. Щодо особливостей даної професії, то робота в соціальній сфері насамперед зобов'язує працювати для людей і керуватися принципом "я для людей, а не люди для мене". Потреба в професійному менеджменті зумовлена складністю соціальної роботи та особливостями професійної діяльності типу "людина – людина"[4].

Головна мета практичної діяльності соціального менеджера полягає у внесенні необхідних соціальних змін у суспільство, місцеву громаду або життя окремої людини. Вони покликані служити на благо самоорганізації особистості, сприяти пошуку та розвитку ресурсів для задоволення індивідуальних, групових, національних потреб і сприяти реалізації принципу соціальної справедливості в суспільстві.

Менеджер соціальної сфери має допомогти у розкритті та повній реалізації творчого потенціалу кожного співробітника та трудового колективу в цілому. Змістом діяльності є те, що досвід соціальної роботи на підприємствах дозволяє віднести цю роль до групи практичних ролей, оскільки соціальний менеджер в американському прочитанні є професіонал переважно керівного плану [4].

Соціальний менеджер у більшості Європейських країн виконує наступні функції: розробляє і реалізує програми залучення нових робітників та їхньої адаптації до виробництва та колективу; надає всебічну підтримку молодим спеціалістам; навчає співробітників соціальним технологіям, пов'язаним із особистісним зростанням, компетентною груповою взаємодією, формуванням основ стратегічного мислення, планування і дії; здійснює практичну допомогу у професійному і соціальному самовизначенні, самоосвіті, саморозвитку [5].

Менеджер соціальної організації забезпечує: консультування членів трудового колективу, які потрапили в скрутне становище у зв'язку з загрозою втрати робочого місця; консультування осіб, які приймають рішення в галузі кадрової політики; навчання керівників середньої ланки вмінню визначати і правильно формулювати потреби підлеглих, пов'язаних з виробничим процесом; розробка і контроль за реалізацією спеціалізованих соціальних програм, які стосуються жінок, етнічних меншин, інвалідів, молодих фахівців, пенсіонерів; забезпечення співробітництва підприємств та фірм з громадськими організаціями, територіальними громадами, соціальними агенціями, благодійними фондами, установами охорони здоров'я, соціального забезпечення, освіти та культури; органами всіх гілок влади.

Менеджери в соціальній сфері не дають конкретних рекомендацій чи зразків для окремо взятих, існуючих випадків, а навчають загальним прийомам, методикам і способам розв'язання тих чи інших управлінських проблем у контексті професійної діяльності.

Останнім часом у країні відчувається гостра потреба у професійній підготовці нового покоління управлінського корпусу, у науковому переосмисленні концепцій та технологій сучасного менеджменту у різних галузях соціальної сфери, в оптимізації державної соціальної політики, яка безпосередньо пов'язана із соціальною безпекою громадян. Забезпечення соціальної безпеки особистості і суспільства потребує від усіх соціальних інститутів постійного аналізу мінливої соціальної ситуації в суспільстві, формування, насамперед, управлінського механізму, який би дозволив своєчасно реагувати на соціальне самопочуття населення, компетентно і професійно впливати на задоволення його життєво важливих інтересів. Розв'язання цієї задачі безпосередньо пов'язане із професійною підготовкою нового покоління менеджерів соціальної сфери до якої відносяться освіта, охорона здоров'я, культура, фізичне виховання і спорт, соціальний захист та інші напрямки соціальної практики.

Отже, менеджер соціальної сфери – це член організації, що здійснює управлінську діяльність і вирішує управлінські завдання, це людина, на яку покладаються ключові завдання в діяльності соціальних служб та установ соціальної сфери.

Література

1. Анисимов В. М. Кадровая служба и управление персоналом организации / В. М. Анисимов. – М.: Экономика, 2003. – 703 с.
2. Баєва О. В. Менеджер – професія нашого часу / О. В. Баєва // Персонал Плюс.– 2008. – № 32(284). – С.3-7.
3. Білорус Т. В. Сутність кадрової стратегії підприємства та методологічні засади її формування /Т. В. Білорус // Актуальні проблеми економіки (укр.). – 2006. – № 1. – С.185-190.
4. Лєскова Л. Ф. Менеджер соціальної сфери – нова професія нашого часу / Л. Ф. Лєскова // Молодий вчений. – 2014. – №12.– С.279-281.
5. Соціальна робота в Україні: перші кроки / Під редакцією В. Полтавця. – К.: Видавничий дім "KM Academia". 2000. – 236 с.
6. Judge T.A., Chad A.H., Carl J.T., Murray R.B. The Big Five ersonality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across. – The Life Span. PersonaliyPsychol., 52, 3;ABI/INFORMGlobal, 1999.

Бугай О., магістрантка 1 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

ПРОЕКТНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ СУЧАСНОГО МЕНЕДЖЕРА: ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

Сучасне суспільство потребує самостійних, ініціативних, відповідальних громадян, здатних ефективно взаємодіяти у розв'язанні соціальних, виробничих і економічних завдань. Результативність виконання цих завдань обумовлюється розвитком особистісних якостей і творчих здібностей людини, умінь самостійно здобувати нові знання та розв'язувати проблеми, орієнтуватися в житті суспільства. Саме ці пріоритети лежать в основі реформування сучасної освіти, головна мета якої – підготувати компетентну особистість, здатну знаходити правильні рішення у конкретних навчальних,

життєвих, а в майбутньому і професійних ситуаціях. Отже, актуальним завданням сучасної освіти є реалізація компетентнісного підходу.

Сьогодні в освітньому просторі України проводяться наукові дослідження відповідних проблем, розробляються методологічні основи компетентнісного підходу (І.Д. Бех, І.Г. Єрмаков, О.О. Овчарук, О.І.Пометун, О.Я. Савченко, О.Л. Кононко, В.І. Луговий, Л.М. Масол та ін.). Зокрема, І.Д. Бех визначає сутність та значення компетентнісного підходу в освіті як такого, що "повинен забезпечувати несуперечливу трансформацію суб'єкта учіння на суб'єкта розвинутої суспільної практики, точніше на суб'єкта практичної діяльності як цілеспрямованого перетворення дійсності" [1, с. 6].

В основу компетентнісного підходу покладено ідею формування особистості, яка володіє не лише життєво важливими знаннями, а й високими моральними якостями, здатна діяти адекватно ситуації та вимог в різних сферах життєдіяльності, застосовувати власний досвід, брати на себе відповідальність. Компетентнісний підхід переорієнтує процес освіти на результат в діяльнісному аспекті і забезпечує спроможність фахівця відповідати новим запитам ринку, розвиває потенціал особистості для практичного розв'язання життєвих проблем і пошуку власного "Я" у професії, соціальній структурі.

Визначальними категоріями компетентнісного підходу в освіті є поняття "компетенція" та "компетентність", які в педагогічній науці досить плідно розробляються і різнобічно розглядаються, проте до цих пір не мають однозначного змісту і визначення. Щоб глибше зрозуміти неоднозначність та багатотрактовність зазначених понять, звернемося до тлумачних та енциклопедичних словників.

Поняття "compete" латино-російський словник трактує як відповідати, бути здатним, годящим, а поняття "competentia" – як відповідність, узгодженість [10]. Словник іншомовних слів розглядає компетентність як обізнаність, поінформованість, авторитетність; а компетенцію як коло повноважень якої-небудь організації або особи; коло питань, з яких дана особа має певні знання, досвід, повноваження [13, с. 282]. За Великим тлумачним словником сучасної української мови, компетентний – той, хто має достатній рівень знань в якій-небудь галузі; кваліфікований, ґрунтується на знанні, з чим-небудь гарно обізнаний, тямущий [2, с. 445].

У наведених визначеннях поняття "компетенція" загальним є змістова основа: знання, які повинна мати особа; коло питань, в яких особа має бути обізнана; досвід, необхідний для успішного

виконання роботи у відповідності з установленими правами, законами, статутом. Знання, коло питань, досвід подані як узагальнені поняття, що не стосуються конкретної особи, які не є її особистісною характеристикою. У наведених тлумаченнях явно відображено когнітивний (знання) і регулятивний (повноваження, закон, статут) аспекти даного поняття. Як бачимо, у поданих тлумаченнях простежується зв'язок понять "компетентність" і "компетенція". Компетенція виступає мірилом, запорукою успішного виконання діяльності. Вона делегує людині повноваження на ефективне вирішення якого-небудь питання. А компетентність – привласнена людиною компетенція, яка тепер виступає характеристикою її особистісних властивостей і забезпечує здатність саме цієї людини розв'язувати проблеми у певній галузі.

Дискусійним залишається і питання співвідношення об'ємності цих понять. На думку В.О. Калініна, компетентність - більш широке поняття, яке характеризує і визначає рівень професіоналізму особистості, а її формування відбувається через здобуття необхідних компетенцій, що складають мету професійної підготовки фахівця [8, с. 8]. А М.С. Головань стверджує, що ці поняття "знаходяться у різних площинах": поняття "компетенція" пов'язане зі змістом сфери діяльності, а "компетентність" завжди стосується особи, характеризує її здатність якісно виконувати певну роботу [3, с. 230]. Хоча ці поняття і розмежовані у визначенні, зазначає О.В. Кучай, однак сукупно вони відображають цілісність і збірну, інтеграційну суть як результату освіти, так і результату діяльності людини [9, с. 45].

Отже, компетенція – це своєрідний норматив освітньої підготовки людини, досягнення якого може свідчити про можливість особи успішно вирішувати проблеми, а "компетентність" – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми, *здатність особи, яка проявляється в критичний момент і забезпечує можливість успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти й виконувати поставлені завдання у певній діяльності за рахунок встановлення зв'язку між ситуацією та власними освітніми та життєвими надбаннями*. Іншими словами, компетенція є певним, заздалегідь визначеним інструментарієм розв'язання проблем, а компетентність виражає ступінь оволодіння ним, який перевіряється в процесі практичної діяльності.

Компетентність, як процесуальне поняття, на думку Г.Б. Голуб та О.В. Чуракової, формується і виявляється у діяльності [4]. У даному контексті діяльнісний зміст проектування, вважає І.Малкова,

найбільше відповідає сутності компетентнісної освіти і виступає умовою забезпечення компетентнісного навчання [11].

У такому разі з'ясуємо сутність терміну "проектування". Найбільш загально смисл проектування розкриває Дж. Джонс, вважаючи його процесом, який дає початок змінам у штучному середовищі [5, с. 326].

Енциклопедія освіти трактує проектування як творчу, інноваційну діяльність, яка завжди спрямована на створення об'єктивно і суб'єктивно нового продукту [7, с. 717].

У працях вчених (О.Заїр-Бек, В.Давидова, Н.Дука, О.Саранов, В.Докучаєва) процес проектування також розглядається як певний вид творчої діяльності, яка у своєму розвитку пов'язується з дослідженням, прогнозуванням, моделюванням, програмуванням, соціальним управлінням, і здійснюється з метою перетворення та вдосконалення певної системи.

Нам цікаве визначення З.В.Рябової, яка пов'язує проектування з процесом розв'язання проблем і трактує даний термін як цілеспрямовану науково-практичну діяльність, щодо вирішення проблем завдяки передбаченню, задуму, складанню плану та застосуванню в умовах, близьких до реальних [12, с. 227].

Отже, більшість вчених вважає, що поняття "проектування" виражає прогностичну функцію керування, коли йдеться про майбутню матеріальну або ідеальну реальність. Його метою є реалізація одного з варіантів перетворення об'єктивної дійсності, пов'язаного з прагненням додати бажаних властивостей і рис проєктованому об'єкту. Проектування виступає творчою, інноваційною діяльністю, оскільки завжди спрямоване на створення об'єктивно і суб'єктивно нового продукту.

Поняття "проектування" тісно пов'язане з терміном "проектна діяльність", яка в Енциклопедії освіти розглядається як конструктивна і продуктивна діяльність особистості, спрямована на розв'язання життєво значущої проблеми, досягнення кінцевого результату в процесі цілепокладання, планування і здійснення проекту. Проектна діяльність належить до унікальних способів людської практики, пов'язаної із передбаченням майбутнього, створенням його ідеального образу, здійсненням та оцінкою наслідків реалізації задумів [8, с. 717]. Основний зміст проектної діяльності, вважає С.М. Ящук, полягає у конструюванні сукупності дій та засобів, що дозволяють виконати поставлені завдання та розв'язати проблеми, досягти визначених цілей [14].

Проблема – це такий різновид питання, яке містить у собі певне утруднення і потребує відповідних практичних та теоретичних дій; це своєрідне протиріччя, що виникає при зіставленні нового зі старим, яка викликає незадоволення і стимулює пошук рішення. Проблема потребує генерації ідей, що дозволять знайти вихід з ситуації

Важливими ознаками проектної діяльності є спрямованість на розвиток пізнавальних навичок, умінь самостійно конструювати свої знання орієнтуватися в інформаційному просторі, узагальнювати та інтегрувати знання, які отримані з різних джерел у процесі теоретичного і практичного навчання. Участь у проектній діяльності надає можливість самовдосконалюватися. За словами І. Джужук, система проектної діяльності забезпечує входження в процеси пошуку, творчості, самостійного мислення, вибору засобів та способів [6].

Отже, узагальнюючи вищезазначене вважаємо, що проектна діяльність – це спосіб створення нових продуктів, досягнення бажаних результатів, можливість проявити активність, отримати досвід застосування знань у реальному житті. *Це творча продуктивна діяльність з розв'язання життєво значущої проблеми результатом якої є перетворення об'єктивної дійсності та формування індивідуальних новоутворень особистості.*

Проведений теоретичний аналіз дав нам змогу сформулювати визначення поняття "проектна компетентність" як *здатність особи, яка проявляється в життєво значущих проблемних ситуаціях і забезпечує можливість успішно здійснювати творчу конструктивну діяльність з перетворення об'єктивної дійсності, спрямовану на створення об'єктивно і суб'єктивно нового продукту за рахунок встановлення зв'язку між ситуацією та власними освітніми й життєвими надбаннями.*

Література

1. Бех І. Д. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці / І. Д. Бех // Виховання і культура. – 2009. – №1–2 (17–18). – С. 5–7.
2. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел. – К.: Ірпінь: ВТФ "Перун", 2002. – 1440 с.
3. Головань М.С. Компетенція та компетентність: порівняльний аналіз понять / М.С. Головань // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2011. – №8. – С. 224-233.

4. Голуб Г. Б. Метод проектов как технология формирования ключевых компетентностей учащихся / Г. Б. Голуб, О. В. Чуракова. – Самара, 2003. – 288 с.
5. Джонс Дж. Методы прогнозирования / Дж. Джонс. – М.: Мир, 1986. – 524 с.
6. Джужук И. И. Метод проектов в контексте личностно-ориентированного образования : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / И. И. Джужук ; Ростов. гос. ун-т. – Ростов н/Д., 2004. – 218 с.
7. Енциклопедія освіти / АПН України ; [голов. ред. В. Г. Кремін ; чл. редкол.: І. Д. Бех, Н. М. Бібік, В. Ю. Биков, В. І. Бондар, М. Б. Євтух, І. А. Зязюн [та ін.]. – Київ: Юрінком Інтер, 2008. – 1036 с.
8. Калінін В.О. Формування професійної компетентності майбутнього вчителя іноземної мови засобами діалогу культур: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: 13.00.04 "Теорія та методика професійної освіти" / В.О. Калінін. – Житомир, 2005. – 20 с.
9. Кучай О.В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти / О.В. Кучай // Рідна школа. – 2009. – №11. – С. 44-48.
10. Латинско русский словарь / ред.. И.Х. Дворецкий. – М.:Русский язык, 1976. – 720 с.
11. Малкова И. Ю. Проблема проектирования в компетентностном подходе / И. Ю. Малкова // Вестник Томск. гос. ун-та. – 2007. – № 298. – С. 186–190
12. Рябова З. В. Теоретико-методологічні засади маркетингового управління навчальною діяльністю інститутів післядипломної педагогічної освіти : дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.06 / Рябова Зоя Вікторівна ; ДВНЗ "Університет менеджменту освіти" НАПН України. – К., 2013. – 479 с.
13. Словник іншомовних слів / уклад.: С.М. Морозов, Л.М. Шкарпата. – К.: Наукова думка, 2000. – 680 с.
14. Ящук С. М. Проектна діяльність та її місце у професійній підготовці магістрів технологічної освіти / С. М. Ящук // Вісник Глухів. нац. пед. ун-ту ім. Олександра Довженко. Серія : Педагогічні науки. – Глухів, 2012. – Вип. 21. – С. 67–72.

Гордієнко Т.В., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ДО УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ МОЛОДШИХ ШКОЛЯРІВ

Запровадження гуманістичної парадигми поставило перед педагогічною наукою проблему пошуку шляхів підвищення ефективності навчання, які допомогли б кожному учневі початкової школи повно засвоїти зміст програми і водночас створили б умови для самовираження, самовдосконалення у різних видах діяльності. У розв'язанні цього важливого завдання вагоме місце належить удосконаленню управління навчальною діяльністю молодших школярів.

Інтерес до питань управління навчальною діяльністю постав у вітчизняній педагогічній науці у 60-80-ті роки ХХ століття. Найбільш розробленими є питання управління школою та навчальним процесом у ній (В.І.Бондар, Ю.О.Конаржевський, В.С.Лазарєв, О.М.Мойсеєв, В.С.Пікельна, Є.М.Хриков, Р.Х.Шакуров та ін.), педагогічного управління як управління навчанням і вихованням учнів (В.П.Безпалько, Ю.В.Васильєв, Ю.М.Кулюткін, А.А.Орлов, І.І.Підласий, Н.Ф.Тализіна, Є.М.Хриков).

Вважаємо, що зміст педагогічних та управлінських функцій схожий, а тому робимо висновок про доцільність їх інтеграції та розгляду професійно-педагогічної діяльності вчителя як такої, що утворює управлінський цикл (прогнозування, планування, організація, регулювання, контроль, корекція, аналіз навчальної діяльності школярів).

Управління навчальною діяльністю молодших школярів – це специфічний вид діяльності, яка реалізується через уміння вчителя цілеспрямовано впливати на учнів шляхом науково обґрунтованого прогнозування, планування, організації і регулювання, контролю і корекції, аналізу їхньої діяльності та досягати на цій основі освітньо-виховних цілей [1, с.112].

Складовою частиною цього підходу є особистісно орієнтоване навчання студентів майбутніх учителів початкової школи, ознаками якого є визнання самоцінності студента, максимальне використання індивідуального досвіду, формування соціально-професійної готовності та розвиток відповідних якостей майбутнього вчителя.

З метою забезпечення реалізації управлінської підготовки майбутніх учителів початкової школи доцільно дотримуватись наступних умов:

- спрямованість педагогічного процесу на розвиток у студентів потреби в управлінні навчальною діяльністю молодших школярів;

- засвоєння знань про особливості управління навчанням учнів початкових класів із здійсненням міжпредметних зв'язків та практичною його спрямованістю;

- оволодіння управлінськими вміннями і навичками шляхом використання активних методів навчання, комбінування теоретичного навчання, практичних видів роботи, педагогічних ситуацій і тренінгів, навчальної практики та позааудиторної роботи;

- створення можливостей кожному студенту для виявлення і розвитку особистісних управлінських якостей [3, с.21].

Структурними компонентами процесу підготовки майбутніх учителів початкової школи до управління навчальною діяльністю молодших школярів виступають мета і завдання управлінської підготовки, а саме: формування установки на ефективне педагогічне управління, розвиток потреби в здійсненні педагогічного управління, усвідомлення суті педагогічного управління, його функцій, формування відповідних управлінських умінь, сприяння розвитку управлінських рис та якостей особистості.

Зміст управлінської підготовки базується на основі психолого-педагогічних, фізіологічних, методичних знань, які розкривають суть і особливості педагогічного управління: об'єкту і суб'єкту, функцій управління, його стилів; планування та прогнозування як вихідних елементів управлінського циклу; етапів, методів організації навчальної діяльності учнів початкових класів, механізмів реалізації управлінських рішень та засобів зворотного зв'язку; контролю, корекції і регулювання навчальної діяльності, їх засобів; педагогічного аналізу як поєднувального елемента управлінського циклу, його результатів як основи прийняття управлінських рішень [2, с.83].

Окреме значення має формування поняття педагогічного спілкування як засобу управління навчальною діяльністю, а також ознайомленню з основними групами рис та якостей особистості, необхідних управлінцеві.

Важливий компонент підготовки майбутніх учителів початкової школи до управління навчальною діяльністю молодших школярів ґрунтується на такій організації пізнавальної діяльності майбутніх учителів, що не лише веде їх від незнання до знання, від невміння до вміння і дає змогу засвоїти конкретний зміст освіти, а й сприяє

розвиткові спрямованості і внутрішньої активності, самостійності, прояву творчих здібностей студентів [1, с.115].

Отже, управління навчальною діяльністю молодших школярів є специфічним видом діяльності, що реалізується через уміння вчителя цілеспрямовано впливати на учнів шляхом науково обґрунтованого прогнозування, планування, організації та регулювання, контролю і корекції, аналізу їхньої діяльності та досягати на цій основі освітніх цілей.

Цілеспрямованість навчальної діяльності молодших школярів, її усвідомленість, узагальненість, плановість, повнота і стійкість сформовані недостатньо для систематичного та усвідомленого самоуправління своїм навчанням учнями, їхнє відношення до навчання ґрунтується на інтересах до зовнішньої привабливості цієї діяльності. Управлінська діяльність учителя забезпечує формування в учнів стратегії навчально-пізнавальної діяльності.

Особливості навчальної діяльності молодших школярів визначають специфіку управління нею. До таких специфічних рис відносимо: чіткість постановки мети і завдань, проміжних результатів, плану навчання, залучення учнів до їх визначення; багатоваріантність, гнучкість організаційних форм, різноманітність диференційованих та індивідуальних завдань, залучення учнів до організації навчальної діяльності; створення ситуацій вільного вибору, емоційне "підживлення" розумових зусиль дітей; часта зміна видів діяльності; специфічні види контролю та засоби повідомлення відповіді, залучення молодших школярів до само- і взаємооцінювання; домінування навчального значення контролю, оцінного судження; відповідність засобів корекційної роботи психофізіологічним особливостям молодших школярів.

Література

1. Михальська В.Р. Суть і особливості педагогічного управління навчальним процесом у початковій школі / В.Р.Михальська // Наука і сучасність. Збірник наукових праць Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова. – К.: Логос, 2003. – Том XXXIX. – С. 109– 119.

2. Навчально-виховний процес: планування, організація, моніторинг. (На допомогу заступнику директора з навчально-виховної роботи. Практичні матеріали) / упорядник : Г.П. Мороз, Л.З. Онищук. – Тернопіль : Видавництво Астон, 2007. – 112 с.

3. Організація й управління навчально-виховним процесом у початковій школі : навчальний посібник. – Ч.1 / уклад. В.І.Кобаль. – Мукачево : Вид-во МДУ, 2015. – 140 с.

Демченко Ю.А., магістранта 1 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ВИХОВАННЯ В СІЛЬСЬКІЙ ШКОЛІ

Виховання підростаючого покоління є стратегічним завданням кожного суспільства. Зміни у соціальному, економічному житті країни ведуть до суттєвих змін духовного життя, зокрема й системи виховання. Прийняття нового потребує певного часу і зусиль, спрямованих на створення нових аспектів виховання, поєднаних новими концептуальними основами та технологіями впровадження у реальний процес виховання сучасної школи. Ефективність цього процесу залежить від діяльності кожної загальноосвітньої школи [2].

Проблемі розвитку сільської школи, управління та організації виховного процесу в ній присвячені праці В. Мелешко [5], В. Іванчак [3], Л. Кондратової [4], Л. Прокопів [7] та ін. У зв'язку з новими соціально-економічними та політичними проблемами в нашій країні є потреба швидкого здійснення реформ в освітній сфері. Так, за новим "Законом про освіту" від 28 вересня 2017 року, в Україні має змінитися структура освітньої системи, відкриття опорних шкіл у містах та селах позначиться на існуванні більшості сільських шкіл, а ті школи, які залишаться будуть переведені в дев'ятирічки. Саме тому проблема управління навчально-виховним процесом в сільських школах потребує ширшого вивчення.

Пропонуємо розглянути визначення поняття "процес виховання". Процес виховання – система виховних заходів, спрямованих на формування всебічно і гармонійно розвиненої особистості. Процес виховання складається з мети і завдання, змісту й методики організації виховного впливу, а також його результату і корекції [8].

Управління процесом виховання – діяльність педагогів, що забезпечує планомірний і цілеспрямований виховний вплив на вихованців. Суть управління виховним процесом полягає у виявленні виховних можливостей сім'ї, громадських організацій, культурно-освітніх установ, засобів масової інформації для ефективного використання їх впливу на школярів. У процесі управління процесом

виховання важливо організувати і спрямовувати колективне та індивідуальне життя та діяльність кожного учня, створювати умови для збагачення їхнього досвіду.

Управління процесом виховання потребує постійного вивчення результатів виховної роботи, рівня вихованості учнів, виховних можливостей педагогічного колективу та громадськості, коригування змісту і методики виховного процесу з метою їх подальшого удосконалення [8].

Школа є головним осередком культури на селі тому її основне завдання полягає в забезпеченні належного рівня виховання дітей, а також систематично впливати на процес їхнього розвитку, сприяти їх позитивній соціалізації та подальшій адаптації [3, с. 114].

На виховання підростаючої молоді в наш час суттєво впливає також і громадська думка, тому для досягнення виховної мети державне управління загальноосвітнім навчальним закладом об'єднується з самоврядуванням, долучається також і управління громадами, що мають виховний вплив в тому чи іншому регіоні країни. Слід також враховувати виховний вплив місцевих звичаїв та обрядів, етнічних груп населення, історичних надбань та особливостей кожного конкретного навчального закладу [6, с. 159].

Важливим є розгляд питання про те, хто саме має здійснювати управління процесом виховання в сільській школі. На першому рівні управління є директор школи, до функцій якого входить організація планування змісту та забезпечення навчально-виховного процесу, на другому рівні є заступник директора з виховної роботи, який організовує позакласну виховну роботу та дозвілля учнів, третій рівень це класні керівники, керівники гуртків, вчителі і останній рівень це звичайно самі учні [1, с.129].

Павленко А. подає думку про те, що умовами успішного управління виховною роботою школи має бути узгодженість структури кожного навчально-виховного заходу, а також уміле поєднання всіх напрямків роботи школи з роботою соціально-психологічних служб, бібліотек, гуртків, факультативів, спортивних секцій, ради школи, батьківських комітетів різних класів та громадськості.

Але враховуючи специфіку сільської місцевості, а це віддаленість від міста, погана інфраструктура, та інші економічні та соціальні проблеми ми можемо говорити про те, що умови виховання та управління цим процесом будуть відрізнятися від міської школи, адже відмінністю сільської школи є не лише мала наповнюваність учнів, але й те, що в селі дещо відчутніше проявляється вплив

специфічного середовища, умови проживання, усталені традиції і звичаї, які безпосередньо виступають складовою виховного процесу. Саме тому управлінцю який керує процесом виховання в сільській школі потрібно враховувати всі ці моменти і будувати свою діяльність таким чином, щоб виховання підростаючого покоління проходило з урахуванням всіх загальнонаціональних, загальнодержавних та місцевих традицій [7].

Кондратова Л., у статті "Моделювання виховного процесу в сільській школі" подає перелік таких особливостей виховної роботи в сільській школі, а саме:

- віддаленість від міських культурних центрів;
- недостатня кількість психологічних служб;
- нестача спеціалістів-організаторів позакласної роботи;
- слабка матеріально-технічна база тощо.

Дослідниця зазначає, що виховна функція сільської школи в сучасних умовах продовжує зростати, та наводить приклади таких закономірностей: що складніші умови організації виховної роботи, то більш строгий науковий підхід потрібен для організації процесу виховання.

За останні роки простежується негативна динаміка зниження матеріального рівня життя й кількості сільського населення, це в свою чергу несе за собою проблему кількості дітей у класах, а також відсутність дітей одного року народження, така тенденція вимагає модернізації управління процесом виховання у сільській школі. Але в свою чергу його якість залежить і від зовнішніх чинників це перш за все фінансування, діяльність сільської ради, громади, районної бібліотеки, будинку культури, позашкільних закладів, благодійних організацій і т. д. [4, с. 41].

Проте, головним в управлінні процесом виховання вважаємо спрямування діяльності на формування в сільського учня ключових життєвих компетентностей.

Література

1. Гречаник О. Управління виховною діяльністю в загальноосвітньому навчальному закладі / О.Гречаник. – Х.: Вид. група "Основа", 2009. – 192 с.

2. Виховні аспекти педагогічної діяльності у сучасній школі : навчально-методичний посібник / авт.-уклад. : Л. О. Дубровська, В. Л. Дубровський, В. В. Ковнер, О. С. Філоненко ; за ред. Є. І. Коваленко. – Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, Видання –3-тє, перер. та доп., 2015. – 160 с.

3. Іванчак В. Особливості управління розвитком навчальних закладів сільської місцевості з використанням інформаційно-комунікаційних

технологій / В. Іванчак // Topical Issues of Science and Education, Vol.5, July 2017, pp. 113-117.

4. Кондратова Л. Моделювання виховного процесу в сільській школі / Л. Кондратова // Школа для заступників і не тільки. – 2012. – №10 (82). – С. 41-44.

5. Мелешко В. Моделювання як основа розвитку педагогічної системи сільської школи / В. Мелешко // Збірник наукових праць. – 2012. – Випуск 10. – С. 50-56.

6. Павленко А. Управління процесом виховання в загальноосвітніх навчальних закладах / А. Павленко // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. Наукові записки РДГУ. – 2016. – Випуск 13(56); Частина I. – С. 158-161.

7. Прокопів Л. До проблеми організації навчально-виховного процесу в сучасній малочисельній сільській школі / Л. Прокопів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://scienceandeducation.pdpu.edu.ua/doc/2011/4_2011/17.pdf. – Назва з екрану.

8. Фіцула М.М. Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. / М.М.Фіцула. – К.: "Академвидав", 2006. – 352 с.

Дешко О.О. студентка III курсу
факультету психології та соціальної
роботи Ніжинського державного
університету імені Миколи Гоголя
спеціальності "Початкова освіта"

ПРОБЛЕМА ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ

Сьогодні дуже гостро постає потреба не тільки у простих виконавцях, а й у генераторах творчих ідей, керівниках професіоналах, які спроможні нести відповідальність за стан справ в організації та забезпечувати її прогресивний розвиток.

Необхідність підготовки компетентного менеджера освіти детермінована ускладненням умов і характеру діяльності управлінців, зростанням ролі і значення їхньої професійної діяльності; загостренням конкурентної боротьби між освітніми установами за виживання на ринку освітніх послуг тощо.

Менеджер загальноосвітнього навчального закладу – це особа, яка має спеціальну педагогічну підготовку, є фахівцем у галузі управління, наділеним власником навчального закладу або державою владними повноваженнями, здійснює моніторинг та маркетинг освітніх послуг, керує педагогічним, учнівським колективами й допо-

міжним персоналом закладу відповідно до його мети, освітнього іміджу й соціально значущих педагогічних вимог.

Менеджер освіти – це професіонал, здатний творчо здійснювати професійну управлінсько-педагогічну діяльність, безперервно розвиваючись у ній як індивідуальність.

У сучасній трактовці "зміст професійної підготовки фахівця" – це система взаємопов'язаних елементів, яка, володіючи внутрішньою цілісністю, виходить зі змістовної моделі його майбутньої діяльності, забезпечує неперервний професійно-особистісний розвиток і є, в свою – чергу, елементом більш широкої системи змісту неперервної освіти [3].

Наукове визначення змісту професійної підготовки менеджерів освіти потребує системного аналізу нормативної бази, сучасних концепцій, закономірностей і принципів формування, вивчення змісту безпосередньої діяльності керівників навчальних закладів, їх функцій, системи компетентностей.

З усього вищезазначеного очевидно, що формування змісту освіти фахівця потрібно розглядати як цілісну, комплексну проблему, розв'язання якої здійснювати на основі ґрунтовних теоретико-методологічних підходів.

Професійна компетентність управлінців освітньої галузі є однією з найважливіших сучасних педагогічних проблем. Висвітленню її присвячені наукові дослідження значної кількості провідних вчених різних галузей: педагогіки, психології, економіки, соціології, державного управління тощо.

У свою чергу, компетентності являють собою динамічне поєднання знань, розуміння, навичок, умінь і здатностей. Розвиток компетентностей є метою освітніх програм.

Професійна компетентність менеджера освіти є стрижнем Галузевого стандарту вищої освіти України "Підготовка магістра за спеціальністю "Управління навчальним закладом", де чітко визначаються цілі та зміст професійної підготовки, а також вимоги до фахівця кваліфікації "Керівник підприємства, установи та організації (у сфері освіти та виробничого навчання)" [6].

Дослідник Т.Сорочан у монографії "Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика" підкреслює, що характерними ознаками професійної компетентності менеджера освіти є динамічність, орієнтація на майбутнє, уміння здійснювати вибір, виходячи із знання себе в конкретній ситуації; мотивація безперервної самоосвітньої діяльності. Професійні якості і різні види компетентності, що входять до структури професійної управлінської

компетентності, становлять основу особистісно-професійного зростання керівників і їх професійного успіху [7].

Професійну компетентність характеризують як: здатність мобілізувати персональні ресурси, організовані в систему знань, умінь, здібностей та особистісних якостей, зусиль необхідних для ефективного вирішення професійних завдань в типових та нестандартних ситуаціях; інтегральну якість особистості, що забезпечує здатність вирішувати проблеми та типові завдання, які виникають в реальних життєвих ситуаціях, з використанням знань, навчального й життєвого досвіду, цінностей і схильностей. Розуміючи "здатність" у цьому випадку не як "схильність", а як "вміння". "Здатний" тобто "Вміє робити" [2].

Знання – це набір фактів, необхідних для виконання праці, вони представляють інтелектуальний контекст, у якому працює людина. Уміння – це володіння засобами і методами виконання певного завдання. Здібність – вроджена схильність виконувати певне завдання, її також характеризують приблизним синонімом "обдарованість". Зусилля – це свідоме застосування в певному напрямку ментальних і фізичних ресурсів. Зусилля складають ядро робочої етики. Будь-якій людині можна пробачити брак таланту або середні здібності, але ніколи – недостатні зусилля.

Основу компетентності, на думку Т. Бурлаєнка, складають чотири головні компоненти: мотиваційний, когнітивний, операційний і особистісний. Дослідник підкреслює важливість кадрової функції в структурі управлінської діяльності, оскільки виникає необхідність "формування і розвиток колективу закладу (установи) освіти; використання можливостей співробітників для досягнення цілей організації; задоволення потреб працівників, що, в свою чергу, сприяє підвищенню ефективності діяльності організації тощо" [3].

Дослідники Л. Даниленко, Л. Карамушка вбачають у професійній компетентності керівника загальноосвітнього навчального закладу сукупність необхідних для ефективної професійної діяльності систематичних науково-філософських, суспільно-політичних, психолого-педагогічних, предметних та соціально-функціональних знань і умінь, відповідних особистісних якостей. Відповідно авторами визначені такі компоненти професійної компетентності керівника ЗНЗ: знання, необхідні для педагогічної спеціальності або посади; уміння і навички, необхідні для успішного виконання функціонально-посадових обов'язків [5].

За специфікою управлінської діяльності менеджер освіти – керівник, який спрямовує власну діяльність та діяльність педагогічного

колективу, а для цього в нього має бути розвинена організаторська компетентність [4]. Менеджеру важливо вміти організовувати як себе, так і співробітників для різних видів діяльності, йому важливо розуміти, що в навчально-виховному процесі встановлюються не лише парні суб'єкт-суб'єктні відносини – менеджер-учитель, менеджер-учень, а й відносини між менеджером і організацією загалом, які базуються на співробітництві, дружніх стосунках і захопленні спільною діяльністю.

Уміння організувати людей, створити дружню спільноту (родину, громаду тощо) і працювати з нею – це, з одного боку, основа успіху навчально-виховної роботи, а з іншого – спосіб залучення людей до активної діяльності в умовах взаємодії в соціальних групах.

Організація власної роботи передбачає вміння планування й самоконтролю, для чого менеджеру освіти необхідно володіти знаннями наукової організації праці, які допоможуть правильно спланувати управлінську діяльність [4].

Організаторські вміння менеджера освіти забезпечують:

- організацію й управління людьми, стимулювання їх розвитку;
- професійно доцільну діяльність педагогічного колективу;
- надання допомоги громадським організаціям у співробітництві з навчальним закладом;
- організацію спільної роботи з батьками у вихованні дітей [4, с. 259].

Як вправний організатор, менеджер розуміє, що не може покладатися тільки на себе, і заохочує до управлінської діяльності компетентних, ініціативних та сумлінних працівників. Здібний організатор спирається на розум усього колективу, його наполегливість ніколи не переходить до впертості та неприйняття чужої думки, чим він привчає підлеглих до самостійності.

Вчені розглядають методологічні засади та концептуальні підходи до підготовки фахівців з менеджменту освіти та їх професійної компетенції, наголошуючи на важливості та актуальності проблеми менеджменту освіти та підкреслюючи необхідність міждисциплінарності у підготовці менеджерів освіти. В сучасних умовах управління освітою стає професійною діяльністю, зміст якої виходить за межі педагогічних знань та вимагає оволодіння педагогічним менеджментом, міжпредметними знаннями й уміннями.

В.Берека виділяє принципи підготовки майбутніх менеджерів освіти: науковості, системності й послідовності, гармонізації процесу навчання, цілісності, мотивації, активності особистості, індивідуалізації навчання, розвиваючого навчання, практичної спрямованості; єдності свідомості й поведінки; наступності й систематичності; єд-

ності педагогічних вимог комплексного підходу; ціннісного підходу; виховання в колективі позитивної мотивації, позитивного наслідування, практичної спрямованості [1, с.113].

До специфічних принципів автор відносить: принципи цілісності, неперервності, інтегративності, міждисциплінарності, добровільності й доступності, варіативності; практичної спрямованості; спрямованості на розвиток ціннісно-мотиваційної сфери особистості; доцільності поєднання форм, методів та засобів навчання і виховання, змісту і завдань професійної підготовки менеджерів освіти [1].

Таким чином, зміст професійної підготовки менеджера освіти розуміється як спеціально відібрана і визнана суспільством (державою) система елементів об'єктивного досвіду людства, засвоєння якої необхідне для успішного управління навчальним закладом. Це той кінцевий результат, рівень і досягнення, які виражаються в категоріях знань, умінь, навичок, особистісних якостей, оволодіння якими забезпечує ефективну професійну діяльність.

Сучасному суспільству потрібен компетентний, ерудований керівник системи освіти, готовий до самовдосконалення, дослідницької роботи і власного професійного становлення. Однак сучасні суспільні умови вимагають професійних підходів до вирішення управлінських питань у галузі освіти, що ускладнюються у зв'язку зі зміною педагогічних цілей.

Література

1. Берека В.Є. Теоретичні і методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти: дис. ... д. пед. н.: спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти" / В.Є. Берека – Київ, 2008. – 450 с.
2. Беспалько В. П. Элементы теории управления процессом обучения. Ч.II. (Измерение качества процесса обучения) / В. П. Беспалько. – М. : Знание, 1971. – 72 с.
3. Бурлаєнко Т.І. Зміст і структура економічної компетентності майбутніх менеджерів освіти як необхідна вимога часу [Електронний ресурс] / Т.І.Бурлаєнко. – Режим доступу:<http://tme.uomo.edu.ua/>
4. Демчук В.С. Основи освітнього менеджменту / В.С. Демчук. – К. : Ленвіт, 2007. – 263 с.
5. Освітній менеджмент: навч. посіб. / За ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.
6. Підготовка магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.000009 "Управління навчальним закладом". Галузевий стандарт вищої освіти України. – К. : Міністерство освіти і науки України, 2006. – 61 с.
7. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності:теорія та практика: Монографія / Т.М.Сорочан. – Луганськ: Знання, 2005. – 384 с.

Долгорук О.П., Ходосенко І.В.
студентки III курсу факультету
психології та соціальної роботи
Ніжинського державного університету
імені Миколи Гоголя спеціальності
"Початкова освіта"

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Сьогодні в час економічних змін та соціальних перетворень проблема підготовки майбутніх менеджерів набуває більшої актуальності. Зміни в соціально-економічному та культурному житті, орієнтація сучасної освіти в європейський простір вимагає вдосконалення проблеми підготовки освітніх менеджерів у вищих навчальних закладах.

Під час професійної підготовки майбутніх менеджерів у вищих закладах освіти мають бути сформовані необхідні професійні знання, уміння, навички, які надади б можливість адаптуватися до змін в організації. Формування професіоналізму майбутнього фахівця вимагає не тільки розуміння та уявлення структури, змісту, та характеристик професійних здібностей, професійної компетентності, а й психологічної готовності – всієї сукупності складових професійної діяльності фахівця [3, с.165].

На сьогодні актуальними вважаються наступні функції менеджера освітнього процесу в навчальних закладах [1, с. 51]:

- пошук освітніх систем, програм, технологій, відповідних цілям поставлених перед освітою;
- добір педагогічних кадрів, організація їх діяльності та підвищення кваліфікації;
- забезпечення психолого-педагогічного супроводу освітнього процесу; проведення посередницьких функцій між педагогічним колективом й науковим забезпеченням освітнього процесу ;
- взаємодія з колективами інших навчальних закладів;
- організація моніторингу освітнього процесу;
- створення організаційно-змістових, організаційно-методичних, організаційно-правових умов освітнього процесу навчального закладу.

Аналізуючи досвід модернізації програм підготовки керівників навчальних закладів на основі засад професійної підготовки

управлінців-лідерів, С. Калашнікова визначає професійну підготовку керівників навчальних закладів як процес набуття (розвитку) професійних компетенцій з метою підвищення управлінської компетентності як здатності ефективно виконувати професійну діяльність з управління навчальним закладом. Дослідниця зазначає, що результатом професійної підготовки керівників навчальних закладів є професійний розвиток – розвиток професійної компетентності [4, с. 235].

Отже, професійна підготовка менеджерів повинна відповідати освітньо-кваліфікаційній характеристиці та складатися з двох частин: освітньої та науково-дослідної.

Освітня частина повинна мати гуманітарну, соціально-економічну підготовки, а також наукову, професійну та практичну підготовку. Тобто, освітня частина повинна максимально забезпечити майбутніх фахівців з управління всією теоретичною базою та підготувати до практичної діяльності.

Науково дослідницька частина повинна передбачає захист дипломної роботи. Дана робота повинна спиратися на знання майбутніх менеджерів, а також показати вміння використовувати їх на практиці. Основне завдання автора – продемонструвати рівень його кваліфікації, вміння самостійно вести пошук і вирішувати наукові завдання [3, с.166].

Важливою, при професійній підготовці менеджерів у вищих навчальних закладах, є практика. Її метою є закріплення та розвиток теоретичних знань і практичних вмінь отриманих під час навчання. На даному етапі у майбутніх менеджерів можуть виникнути певні труднощі. Адже тут можуть виникнути такі проблеми як: недостатність знань або ж вмінь для вирішення проблем чи недостатній рівень їх сформованості; брак часу для повного закріплення знань і вмінь на практиці; психологічна неготовність до цього роду діяльності.

Не менш важливою є й, вже згадана, психологічна готовність менеджерів до практичної діяльності. Ефективність підготовки майбутніх менеджерів до управління в організації залежить від вдало спланованого процесу навчання у вищому навчальному закладі, що допоможе майбутнім менеджерам бути мотиваційно зрілими, професійно обізнаними, конкурентоспроможними й адаптованими. Однак, проблема полягає в тому, що така психологічна підготовка спеціально ще не вивчалася. Аналіз практичної підготовки майбутніх менеджерів, зокрема навчальних програм, свідчить про недостатню увагу до розвитку психологічної готовності менеджерів.

Основними завданнями психологічної підготовки менеджерів, як зазначає Н. Коломінський, має бути цілеспрямована підготовка до інформаційного, морального і соціально-психологічного впливу на особистість майбутніх керівників. Автор визначає такі напрямки ефективною психологічної підготовки менеджерів: особистісно-діяльнісна спрямованість змісту, методики, організації психологічної підготовки; концептуальна єдність змісту, форм і методів навчання; проблемно-методологічний характер навчання; міжпредметні зв'язки в процесі викладання психологічних дисциплін; індивідуалізація і диференціація психолого-професійної діяльності [5, с.9].

Зазначається також, що психологічна підготовка майбутніх менеджерів має передбачити вивчення основ психології; психології управління (психологічних особливостей вироблення та прийняття управлінських рішень, попередження конфліктів тощо); психології особистості (характеристики особистості: потреб, мотивів, життєвих планів, особливостей здібностей, характеру, темпераменту тощо); педагогічної психології (психологічних закономірностей навчання та виховання тощо); вікової психології (вікових особливостей розвитку особистості, перебігу психічних процесів) [2, с.252].

Таким чином, на сьогодні постають такі проблеми професійної підготовки менеджерів у вищих навчальних закладах:

по-перше, проблема освітнього та науково-практичного характеру. Повинні бути уточнені зміст, мета, форми навчання менеджера з урахуванням освітніх потреб даного часу. А також, повинен бути контроль за якістю засвоєних знань та рівнем сформованих умінь. Вони повинні мати високий рівень сформованості ;

по-друге, проблема практичної діяльності. Майбутні менеджери повинні мати достатньо часу для закріплення своїх знань на практиці, на краще формування вмінь вирішувати складні професійні ситуації, на вміння поводитися у стресових ситуаціях тощо;

по-третє, проблема психологічної підготовки. Як вже зазначалося, менеджери повинні бути стресостійкими, конкурентоспроможними, зі сформованими якостями "культури особистості".

Література

1. Жигір В. Вимоги до професійної підготовки сучасного менеджера освіти / В. Жигір // Молодь і ринок: що міс. наук.-дос. журнал. - Дрогобич, 2011. – С.50-55.

2. Карамушка Л.М. Аналіз інноваційних підходів до професійно підготовки менеджерів освіти: на матеріалі діяльності Нідерландської

школи освітнього менеджменту (N 80) / Л.М.Карамушка // Психологія у ХХІ столітті: перспективи розвитку: матеріали VI Костюківських читань 28–29 січня 2003 р. – К., 2003. – Т. 2. – С. 248–254.

3. Корольова І.І. Особливості професійної підготовки майбутніх менеджерів освітньої галузі / І.І.Корольова // Педагогічні науки: зб. наук. праць. – Херсон, 2015. – Вип. 68 – С. 164-169.

4. Тимцуник Ю.М. Сучасний стан підготовки майбутніх магістрів управління навчальними закладами до маркетингової діяльності / Тимцуник Ю.М. //Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. – 2014. - №4 (25) – С.234-341.

5. Коломинский Н.Л. Теоретико-методологические и методические проблемы совершенствования психологической подготовки менеджеров / Н.Л.Коломинский // Персонал. – 2000. – № 1; № 3. – С. 7–11.

Доліна І. В., магістрантка 2 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОЕКТНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ

Формування кадрового корпусу управлінців нового покоління зі складу високоосвічених і висококваліфікованих фахівців, спеціально підготовлених на основі перспективних напрямів теорії і практики освітньої діяльності, прогресивних навчальних і управлінських технологій, сучасних методів організації праці, є фундаментальною передумовою позитивної реалізації завдань, які необхідно розв'язати в Україні. Сьогодні необхідні докорінні перетворення в моделі підготовки сучасного менеджера, здатного вільно мислити, сміливо керувати, розумно будувати і коректувати ставлення до себе, інших людей та суспільства. У наш час необхідним компонентом загальної культури керівника системи освіти стає проектна культура, яка відповідає потребам формування нової якості сучасної людини та розвитку творчої діяльності суб'єктів освітнього процесу.

На думку Л. Бережної, умови оволодіння культурою проектною діяльністю – багатогранний спектр дій з самовдосконалення професійних якостей і організаційного менеджменту освітянина [1].

Науковці в якості педагогічних умов формування проектної культури визначають: безперервність культури; достатність критичної маси носіїв проектної культури; функціонування інноваційного освітнього середовища (І. Ісламекова); комплекс педагогічних заходів щодо оволодіння методологією проектування; зміст освіти, зафіксований у навчальних програмах; організацію процесу проектування як системоутворюючої діяльності, що відбиває специфіку моделювання освітнього середовища школи (О. Григоряк).

Враховуючи погляди науковців, ми дійшли висновку, що саме від створених педагогічних умов залежить ефективність формування проектної культури майбутнього керівника загальноосвітнього закладу.

Сутність поняття "педагогічні умови" трактується: як універсальні відношення речі до тих факторів, завдяки яким вона виникає й існує (Філософський словник); як взаємопов'язану сукупність внутрішніх параметрів та зовнішніх характеристик функціонування системи, які забезпечують високу результативність навчального процесу і відповідають психолого – педагогічним критеріям оптимальності (В. Манько); як систему певних форм, методів, матеріальних умов, реальних ситуацій, що об'єктивно склалися або суб'єктивно створених, необхідних для досягнення конкретної педагогічної мети (В. Паламарчук).

У нашому дослідженні під педагогічними умовами ми розумітиме внутрішні та зовнішні спеціально створені або природні обставини, які необхідні й достатні для процесу ефективного формування проектної культури майбутнього керівника загальноосвітнього закладу. На нашу думку, результативність даного процесу залежить від створення проектного середовища.

Оскільки поняття "середовище" більшістю науковцями тлумачиться як взаємозв'язок умов, що забезпечують розвиток людини, проектне середовище майбутнього керівника ми розглядатиме як сукупність зовнішніх та внутрішніх обставин, які забезпечуватимуть формування проектної культури майбутнього керівника через реалізацію проектів різного типу.

Головними характеристиками такого проектного середовища можна виділити наявність освітньо-проблемного поля, активні комунікативні зв'язки суб'єктів проектної діяльності і можливість вияву творчої самодіяльності керівника як учасника проекту.

Освітньо-проблемне поле – це коло актуальних проектно-педагогічних проблем, які потребують розв'язання на сучасному

етапі розвитку суспільства. Це своєрідний банк освітніх проблем сьогодення, які мають бути усвідомлені майбутніми керівниками та емоційно сприйняті ними як значущі у суспільному розвитку. При цьому бажання знайти шлях вирішення цих проблем створює стійку мотивацію у майбутніх керівників до участі в проектах і необхідності формування проектної культури як основи їх професіоналізму.

Навчання в умовах проблематизації дасть змогу майбутнім керівникам оволодіти методологію проектування, сформуванню навички рефлексії та прогнозування, усвідомити логіку розв'язання проектних проблем, розвинути аналітичні здібності, сформуванню критичне мислення.

Підготовка майбутніх керівників у наш час не може спиратися на пріоритет репродуктивного засвоєння знань, оскільки нестабільність сучасного життя вимагає від управлінців умінь розв'язувати проблеми, швидко реагувати на зміни та знаходити правильне рішення. Одержання нових знань через розв'язування завдань, які виникають у проблемних ситуаціях, виключає механічне запам'ятовування та стихійне тренування. Усвідомлення суперечності між відомим і невідомим стимулює мислення, активізує пізнавальні потреби. Потрапляючи в проблемне поле, майбутній менеджер опиняється в інтелектуально складній ситуації, яка вимагає нового рівня узагальнень, пошуку нових значень, зв'язків та альтернативних інтерпретацій, творчого підходу, застосування дослідницьких умінь.

У проблемному просторі майбутній керівник навчається ранжувати проблеми, визначати базу для дослідження, розглядати об'єкт у новій системі відносин, створювати колізії між цілями та можливостями їх реалізації.

Отже, проблемне поле – це передумова формування пізнавальної самостійності менеджера, появи його розумової активності, коли з'являється потреба розширити область пошуку нових способів розв'язку. Усвідомлена і сформульована управлінська проблема, вважає Л. Столяренко, передбачає створення моделі пошуків рішення, де розглядаються різні шляхи, засоби і методи розв'язання ускладнення [6].

Проектні проблеми мають бути максимально наближені до реальної управлінської практики. Інноваційний підхід до навчання майбутніх керівників освітніх закладів передбачає створення проблемних ситуацій практичного спрямування, коли пошук того чи іншого рішення тісно пов'язаний з умінням проводити аналіз конкретної ситуації та давати оцінку альтернативним ідеям та діям.

Це розвиває аналітичні здібності студентів, підсилює прагнення за допомогою активізації інтегрованих знань та отримання нової інформації самостійно сформулювати правильне управлінське рішення, яке дасть змогу не тільки розв'язати проблему, але й швидко адаптуватися до умов майбутньої професійної діяльності.

Такий підхід має використовуватися під час викладання практично всіх дисциплін, оскільки тільки таким чином можливо створити дієве освітньо-проблемне поле, постійне активне перебування в якому майбутніх керівників здатне ефективно формувати їх проектну культуру. Проектуючи розвиток ситуації, аналізуючи дані, визначаючи шляхи усунення протиріч, магістри оволодівають не тільки досвідом проектування, але й усвідомлюють сутність діяльності з управління проектами.

Науково-управлінська практика має розширити межі освітньо-проектного поля завдяки включенню в нього реальних проблемних ситуацій. Під час практики магістри отримують навички рефлексії, досвід виявлення суперечностей, прогнозування результатів та корекції діяльності через співвідношення планового та реального перебігу подій із залученням різноманітних управлінських ресурсів. Під керівництвом досвідчених професіоналів магістранти мають можливість включитися в проектну діяльність освітнього закладу, ознайомитися з організацією проектів на реальному прикладі.

Отже, створення освітньо-проблемного поля має забезпечити ефективне формування проектної культури майбутніх керівників загальноосвітніх закладів на базі магістратури.

Друга педагогічна умова знаходиться у тісному діалектичному взаємозв'язку з першою.

Активні комунікаційні зв'язки характеризуються створенням комунікаційного простору проекту, а саме: взаєминами між учасниками проектів та організація зовнішнього спілкуванням, вибір засобів комунікації, управління комунікаційною взаємодією тощо.

Варто сказати, що сутність поняття комунікаційні зв'язки інтерпретується вченими як встановлення та утримання необхідних контактів з іншими людьми. Встановлення комунікаційних зв'язків потребує певної сукупності знань та умінь, що забезпечують ефективний перебіг комунікативного процесу, оволодіння певними нормами спілкування, засвоєння соціально-психологічних еталонів, стандартів, стереотипів поведінки, оволодіння технікою спілкування.

В. Давидов вказує, що професійно-педагогічна комунікація – це система безпосередніх чи опосередкованих зв'язків, взаємодій

педагога, що реалізується за допомогою вербальних і невербальних засобів, засобів комп'ютерної комунікації з метою взаємообміну інформацією, моделювання й управління процесом комунікації, регулювання педагогічних відносин [2].

Л. Любчак доцільно зазначає, що складність професійно-педагогічної комунікації не лише у високих вимогах до комунікативної культури керівника закладу, а й в оволодінні способами залучення підлеглих до спільної діяльності. Майстерність спілкування управління полягає саме в тому, щоб допомогти колегам стати активними співучасниками взаємодії. У цьому контексті комунікативна підготовка майбутнього керівника виступає важливою складовою його професійного становлення і передбачає, перш за все, формування вмінь налагоджувати та коригувати взаємини з підлеглими, що в кінцевому результаті позитивно впливає не тільки на роботу закладу, а й на навчально-виховний процес в цілому [4, с. 159].

Комунікативна взаємодія, вважає І.Зязюн, спрямована на встановлення сприятливого психологічного клімату, психологічну оптимізацію діяльності і стосунків [5, с. 200-201]. На нашу думку, у діяльності менеджера сфери освіти це має вирішальне значення, адже від умінь майбутнього керівника створити навколо себе позитивний комунікативний простір, умінь встановлювати контакти через правильний вибір засобів комунікації, умінь спрямовувати і активізувати діяльність інших і залежить ефективне функціонування закладу.

Методи активного навчання підвищують рівень підготовки спеціаліста, сприяють формуванню педагогічної спрямованості, розвитку творчого потенціалу керівника, орієнтують майбутнього фахівця на самовдосконалення, вказують на можливі шляхи самозмін. Науковці доводять ефективність використання в умовах вищого навчального закладу таких специфічних методів як: дискусійні (групові дискусія, розбір і аналіз ситуацій); ігрові, що включають дидактичні, творчі, рольові ігри, а також ігрову психотерапію, контр-гру, трансактний метод усвідомлення комунікативної поведінки; тренінги міжособистісної чутливості, техніки невербальної взаємодії тощо [4, с. 162].

Отже, створення активного комунікативного простору навчання магістрів підвищить ефективність формування проектної культури майбутнього керівника, оскільки розробка і виконання освітніх проектів передбачає побудову багатокомпонентної взаємодії учасників проекту та їх активне спілкування на всіх стадіях розв'язання проблеми і отримання результату.

Ще одна педагогічна умова, яка, на нашу думку, сприятиме формуванню проектної культури майбутнього менеджера, – це можливість вияву творчої самодіяльності керівника як учасника проекту.

Оскільки проектна діяльність керівника загальноосвітнього закладу з розв'язання освітніх проблем передбачає певний інноваційний результат, пов'язаний з цілеспрямованим процесом часткових змін, що ведуть до модифікацій мети, змісту, методів, форм навчання й виховання, адаптації процесу навчання до нових вимог – то вирішальною умовою її ефективності виступає виявлення інноваційного потенціалу.

В умовах реформування освітньої галузі педагогічні інновації потребують принципово нових методичних розробок, нової якості діяльності не тільки вчителя, але й керівника освітнього закладу. Успішність інноваційної діяльності передбачає, що керівник усвідомлює практичну значущість різних інновацій у системі освіти не лише на професійному, а й на особистісному рівні. Готовність до інноваційної діяльності – особливий особистісний стан, який передбачає наявність мотиваційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності, володіння ефективними способами і засобами досягнення освітніх цілей, здатності до творчості і рефлексії [3, с. 63-64].

Залучення магістрів до різноманітних проектів, пошуку нових оригінальних шляхів вирішення актуальних освітніх проблем, творчої самодіяльності та постійної мотивації до виявлення ініціативи, ведення науково-пошукової діяльності, прояву нестандартності мислення, бажання знайти оригінальне рішення, оволодіння навиками управлінської імпровізації дасть змогу зробити зі студента-магістранта висококваліфікованого керівника закладу, який реагує на зміни, швидко адаптується, ефективно вирішує поставлені завдання, оскільки сучасний керівник – це творча особистість, здатна перетворювати стереотипи й знаходити нетрадиційні шляхи розв'язання завдань, що стоять перед загальноосвітнім навчальним закладом, створювати і використовувати інноваційні управлінські технології.

Отже, розглянуті нами умови у своєму діалектичному взаємозв'язку забезпечують ефективне формування проектної культури майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу і порушення навіть однієї з них, при дотримуванні інших, негативно впливатиме на весь процес. Лише комплексне забезпечення виділених умов може стати підґрунтям результативності даного процесу.

Література

1. Бережна Л. Проектна культура як основний спосіб реалізації інноваційної педагогічної діяльності / Л. Бережна // Теорія та методика управління освітою. – Харків. – 2010. – № 3. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tme.umo.edu.ua/docs/3/10beripa.pdf> – Загол. з екрану.
2. Давыдов В. В. Основные проблемы развития мышления в процессе обучения / В.В. Давыдов // Хрестоматия по возрастной и педагогической психологии. – Москва, 1981. – Ч. II. – 204 с.
3. Завалевський Ю.І. Сутність інноваційної педагогічної діяльності / Ю. Завалевський // Педагогічний дискурс. –2014. – №17. – С.63-70.
4. Любчак Л. Формування комунікативної компетентності майбутнього педагога у процесі вивчення курсу "Основи педагогічної майстерності" / Л. Любчак // Витоки педагогічної майстерності. Збірник наукових праць. – Полтава. – 2011. – С. 159 – 165.
5. Педагогічна майстерність: Підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; За ред. І. А. Зязюна. – Київ: Вища шк., 1997. – 349с. Столяренко Л.Д. Педагогіка / Л.Д. Столяренко. – Ростов н / Д.: Фенікс, 2003
6. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология Серия "Учебники и учебные пособия". – 2-е изд., перераб, и доп. / Л.Д. Столяренко. – Ростов н / Д.: Фенікс, 2003. – 544 с.

Калита А.С. магістрантка 1 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО ІМІДЖУ МАЙБУТНЬОГО МЕНЕДЖЕРА В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ

Кардинальні соціально-економічні та політичні перетворення, які відбуваються у нашому суспільстві, роблять особливо актуальним питання розробки чітких орієнтирів і принципів професійної поведінки управлінця. Зростання ролі особистості як суб'єкта життя – показник соціального прогресу, найважливіша характеристика нової якості життя, її цивілізованості [5]. Тому дедалі більшого значення набуває здатність менеджера до підвищення рівня управлінської майстерності, самовдосконалення, побудови позитивного професій-

ного іміджу, який великою мірою створює і репрезентує загальний імідж освітньої організації.

Питання формування іміджу фахівців розглядали у своїх працях зарубіжні й вітчизняні вчені (Л.Браун, М.Вудкок, Д. Джеймс, М. Матвеев, С.Наумова, А. Панасюк, В.Палтусова, І.Пасічник, О.Холод, Н.Чипиленко та інші). Разом з тим варто відмітити, що у працях зазначених дослідників акцентується увага на загальних характеристиках та сутності іміджу ділової людини, організації, політичних лідерів, корпорації, педагога тощо, однак недостатньо уваги приділяється змісту та формуванню професійного іміджу молодого сучасного фахівця, який після отримання певного фаху долучається до невідомого для нього колективу, відчуваючи певні проблеми не тільки у презентації себе, але й соціалізації в професійному середовищі.

У професії менеджера імідж відіграє особливу роль, тому що завжди сприймається як приклад і ретельно оцінюється оточуючими. На відміну від представників інших професій, менеджерів складніше відповідати своєму іміджу. По-перше, період, протягом якого менеджер перебуває у своєму "образі" під час взаємодії з підлеглими, значно довший від того, обмеженого кількома годинами часу, протягом якого актор чи політик спілкуються з публікою. По-друге, чітко узгоджені обставини, у яких працює, наприклад, актор, фото-модель чи політик, виключають виникнення нестандартних ситуацій. Сфера діяльності менеджера – це щоразу конкретна ситуація, що вимагає правильного вибору стилю поведінки й адекватно обраної позиції.

Відсутністю єдиного трактування сутності іміджу зумовлена необхідність виявити найбільш поширені аспекти вживання цього поняття. Термін "імідж" (англ. image – образ, престиж, репутація) – враження, яке організація та її співробітники справляють на людей і яке фіксується в їхній свідомості у формі певних емоційно забарвлених стереотипних уявлень (думок, суджень про них) [3].

Імідж менеджера можна розглядати з двох позицій:

- у широкому розумінні імідж – це емоційно сформований стереотип сприйняття образу менеджера колегами, соціальним оточенням;

- у вузькому розумінні імідж – образ конкретного менеджера, у свідомості якого відбувається вибір певної манери поведінки, що виражається в індивідуальному стилі діяльності, знаходить конкретний зовнішній прояв через мову, виразність рухів, міміку, а також

через предметно-просторове середовище, у якому відбувається професійна діяльність менеджера [3].

У психології під іміджем розуміють характер стереотипу, що склався в масовій свідомості і має емоційно забарвлений образ кого-небудь або чого-небудь. Імідж відображає соціальні очікування певної групи. Формування іміджу відбувається стихійно, але частіше воно є результатом роботи фахівців [1]. Імідж – це спеціально конструйований образ, який повинен відповідати очікуванням і потребам тих, на кого він спрямований.

На думку Л. Браун, імідж – це символ, який інформує про соціальний статус людини, її професійні здібності, характер, темперамент, фінансові можливості, смаки і навіть сімейний стан [4].

Дослідниця І. Ніколаєску зазначає, що професійний імідж – це символічний образ суб'єкта, який твориться під час цілісного педагогічного процесу [10, с. 83]. Авторкою доведено, що професійний імідж завжди конгруентний, тобто існує відповідність між внутрішнім досвідом, самовідчуттям і зовнішнім виявом цього в поведінці. Такий імідж, на думку дослідниці, завжди функціональний, він сприяє розв'язанню практичних завдань, безпосередньо залежить від соціуму й соціальних очікувань.

Ю. Дзядевич визначає професійний імідж студентів як "складне комплексне утворення в структурі особистості майбутнього фахівця, в якому гармонійно поєднані зовнішні й внутрішні чинники та процесуальні компоненти, що формуються завдяки інтеграції професійних та особистісних характеристик, відповідаючи вимогам соціокультурного середовища, освітнього простору" [6, с. 59].

Імідж має неабияке значення в ділових і особистісних стосунках, дає можливість бути прийнятим і зрозумілим для інших, відображає здібності та моральні якості індивіда. На думку І. Криксунової, імідж – це символ, який інформує про соціальний статус людини, її професійні якості, характер, темперамент, фінансові можливості, смаки і, навіть, сімейний стан [9, с. 45].

Нам імпонує думка О. Камишевої, яка визначає професійний імідж як систему особистісних (толерантність, фактичність, доброзичливість, рефлексивність) і психологічних (вербальних і невербальних, засобів спілкування, позицій, ролей) якостей, які цілеспрямовано використовує педагог з метою досягнення результату педагогічної діяльності [7, с. 52.]

Професійний імідж, на думку Г. Андрєєвої, це персоніфікований образ професії, тобто узагальнений, емоційно забарвлений образ

типового її представника, який має символічну природу, що характеризується навіюванням, та здійснює психологічний вплив на оточуючих [1, с. 196].

Цікавою для нашого дослідження є думка К. Атаманської, яка розуміє професійний імідж як цілісний образ особистості, що містить сукупність зовнішніх (габітарний, вербальний, кінетичний, середовищний) та внутрішніх (знання, уміння, здібності, установки, цінності, самооцінка) чинників, особистісних якостей (природні якості; якості, які є наслідком освіти і виховання; якості, пов'язані з життєвим та професійним досвідом) та засобів самопрезентації, до яких цілеспрямовано звертається фахівець з метою досягнення найкращих результатів своєї професійної діяльності [2].

Таким чином, імідж менеджера – це складний соціально-психологічний та педагогічний феномен, який передбачає створення образу конкретної професії. За умови, що кожен менеджер буде усвідомлювати значущість власного позитивного професійно-особистісного іміджу й намагатиметься оволодіти ним, залежатиме не лише можливість зміни в суспільній свідомості старих стереотипів щодо організації управлінської діяльності, але і його власне морально-психічне та фізичне здоров'я. Професійний імідж створюється і розвивається в процесі певної професійної діяльності і є фактором підвищення її ефективності.

Література

1. Андреева Г. М. Психология социального познания : Учеб. Пособие для студентов высших учебных заведений / Г. М. Андреева. – Издание 2-е, перераб. и доп. – М. : Аспект Пресс, 2000. – 288 с.
2. Атаманська К. І. Зміст та структура спецсемінару з формування професійного іміджу майбутнього соціального педагога [Електронний ресурс] / К.І.Атаманська. – Режим доступу: <http://nebula.wsimg.com/c4a4da70ad1435667e7e1469959b057a?AccessKeyId=CE8AEFD964A5916B60D5&disposition=0&alloworigin=1>
3. Балл Г. О. Проблема іміджу навчального закладу в контексті гуманізації освіти / Г. О. Балл // Наука і управління. Науково-практичний журнал. – 2007. – Т. 7. – № 1. – С. 139-141.
4. Браун Л. Имидж – путь к успеху / Л. Браун. – СПб. : ЛТД, 1996. – 189с.
5. Войтальянова Я. И. К вопросу об исследовании проблемы формирования профессиональной культуры будущего менеджера / Я. И. Войтальянова // Психолого-педагогические аспекты культурного развития личности: [Сборник научных статей по материалам международной научно-практической конференции (Благовещенск, 25 января 2007 г.)] /

Под общ. ред. О. В. Пузиковой. – Благовещенск : Издательство БГПУ, 2007. – С. 268-275.

6. Дзядевич Ю. В. Теоретичне обґрунтування педагогічних умов формування професійного іміджу студентів мистецьких спеціальностей / Ю.В.Дзядевич // Наукові записки кафедри педагогіки. – Випуск XXVII. – Харків. – 2011. – С. 58-63.

7. Камышева Е. Ю. Педагогический имидж учителя / Е. Ю. Камышева // Известия Уральского государственного университета (Сер. Проблемы образования, науки и культуры). – 2009. – № 4 (68). – С. 48–53.

8. Королько В. Г. Паблік рілейшнз. Наукові основи, методика, практика / В. Г. Королько. – К. : Скарби, 2001. – 400 с.

9. Криксунова И. Создай свой имидж / И. Криксунова. – СПб., 1997. – 240 с.

10. Ніколаєску І. Імідж як презентаційна складова особистісних проявів соціального педагога / І.Ніколаєску // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2007. – № 3. – С. 88-92.

Киричок І.І., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Микли Гоголя

Дробченко Г.О., магістрантка 2 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Микли Гоголя спеціальності "Менеджмент"

ДИДАКТИЧНІ УМОВИ РОЗВИТКУ ГОТОВНОСТІ ДО САМОПРЕЗЕНТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ЗНЗ

Сучасна парадигма вищої освіти диктує необхідність зміни освітніх орієнтацій у сфері підготовки майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Особливого значення набувають такі аспекти професійного розвитку майбутнього керівника, як вміння формувати відповідний професійний імідж та відтворювати соціальні очікування, оскільки саме від тактики позиціонування своєї персони залежить його професійна компетентність. Самопрезентаційна компетентність забезпечує особистості керівника ЗНЗ можливість подати себе, заявити про свої досягнення, наміри, навички та виступає

однією з основних умов успішної соціально-психологічної адаптації. І навпаки, невдалі форми самопрезентації можуть породжувати значні проблеми в соціальній сфері життєдіяльності: зниження авторитету, нездатності конструктивно розв'язувати проблеми в педагогічному колективі закладу.

У дидактиці проблема самопрезентації розглядається вченими А.С.Подимовою, А.В.Поляковою в контексті професійних умінь і компетенцій самого вчителя, В. В.Підберезна[4] аналізує стратегії взаємодії управлінця з колегами.

У дослідженнях останніх років представлені ідеї А.Ю.Бригад-нової і Л.М.Семенової [5], С.А.Карасьової[1], в яких, по-перше, акцент робиться власне на підготовці студентів до самопред'явлення і, відповідно, ігноруються когнітивні й діяльнісні аспекти підготовки до нього, по-друге, мотиваційно-ціннісні підвалини формування самопрезентаційних якостей зводяться, в першу чергу, до само-розвитку особистості без урахування мотивації самопрезентації.

Першою умовою, на нашу думку, яка забезпечує формування готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ, -це розробка програми розвитку самопрезентаційної діяльності майбутніх управлінців.

Ми припускаємо, що реалізація запропонованої програми в процесі підготовки майбутніх керівників ЗНЗ дозволить ефективно формувати готовність до самопрезентаційної діяльності магістрів, істотно підвищивши тим самим їх конкурентоспроможність на ринку праці.

Перший етап формування готовності до самопрезентаційної діяльності – навчально-теоретичний, який спрямовано на формування системи знань і інтелектуальних умінь - етапний процес, який передбачає послідовне вирішення низки завдань з використанням адекватних дидактичних засобів:

1. Забезпечення освоєння студентами диференційованих (відповідно наукових галузей знань) самопрезентаційних знань в необхідному обсязі, становлення здібностей до актуалізації диференційованих знань для вирішення теоретичних самопрезентаційних завдань [1, с.11].

Для вирішення даного завдання під час навчання майбутніх керівників в умовах магістратури доцільно використовувати такі методи і прийоми: активізації і стимулювання навчальної діяльності студентів - творче вирішення проблемних завдань, роз'яснення значущості самопрезентаційної інформації та самопрезентаційної діяльності для життєвого і професійного успіху, самопереконавання;

формування системи самопрезентаційних знань – мнемонічна діяльність (пряма установка на запам'ятовування, свідоме угруповання і класифікація даних, складання плану, виділення смислових опор, стиснення і ущільнення матеріалу та ін.), інтегрування і аналіз різнопредметної наукової інформації, діалогічні методи навчання (дискусії, рішення комунікативних навчальних завдань), підготовка предметних рефератів і доповідей та ін.; формування аксіологічного ядра особистості - трансляція ціннісного змісту освіти (етична розповідь, бесіда, обговорення явищ дійсності, позитивний приклад і ін.), емоційне зараження (аргументація, трансформація когнітивного змісту в емоційний), вітагенні прийоми (ретроспективний аналіз життєвого досвіду, вітагенні аналогії і пр.), ситуації морального вибору тощо [1, с.11].

2. Формування інтелектуальних умінь в галузі пошуку, аналізу та відбору самопрезентаційної інформації та здібностей їх застосування при вирішенні теоретичних самопрезентаційних завдань. Її рішення забезпечується наступними основними дидактичними засобами: розв'язання самопрезентаційних ситуаційно-проблемних завдань, пов'язаних з цілепокладанням, збором і аналізом самопрезентаційної інформації, вибором засобів і способів самопрезентації, аналізом результатів самопрезентації та ін.; створення ситуацій індивідуального і групового аналізу самопрезентаційної інформації, самопрезентаційних стратегій і тактик та ін.; методи розвитку творчого мислення (тимчасових обмежень, нових варіантів, інформаційної недостатності, мозковий штурм тощо) та ін. [1, с.12].

Другий етап формування готовності до самопрезентаційної діяльності – навчально-практичний. На цьому етапі передбачено:

1. Інтеграція самопрезентаційних знань, їх класифікація та розподіл відповідно до етапів і ситуацій самопрезентації (підготовка (цілевизначення, збір самопрезентаційної інформації, конструювання самопрезентаційного повідомлення), розробка моделі самопрезентації, реалізація моделі самопрезентації, аналіз результатів самопрезентації, корекція моделі і її реалізація). Розв'язання завдання здійснюється із застосуванням таких дидактичних засобів: створення навчальних ситуацій - проблемних, пов'язаних з пошуком і обґрунтуванням самопрезентаційної інформації; вивчення та обмін самопрезентаційним досвідом і ін.; підготовка теоретичних проектів і доповідей інтегративного самопрезентаційного змісту; дискусії з питань значущості, застосування та аналізу самопрезентаційної інформації та ін. [1, с.12].

2. Формування здібностей студентів застосовувати самопрезентаційні знання і вміння в ситуаціях ігрової взаємодії, а також самостійно проектувати способи вирішення самопрезентаційних задач за допомогою розробки відповідних проектів. Провідними формами, методами і прийомами навчання є: сценарні проекти (самостійна розробка студентами ситуацій самопрезентації та розігрування їх з подальшим аналізом), тренінги (цілепокладання, комунікативні та ін.), ситуаційно-проблемні завдання (теоретичне моделювання кожного кроку алгоритму самопрезентації), ділові та рольові ігри (розігрування різних ситуацій самопрезентації) і ін. [1, с.13].

3. Інтеріоризація доцільних мотивів самопрезентації, усвідомлення взаємозв'язку між цілевизначальними та засобовизначальними мотивами. Досягається за допомогою використання: тренінгів (цілевизначення, цілереалізації, самопізнання, ціннісно-орієнтованих, мотивації досягнень і ін.), консультацій (з питань діагностики, оцінки, аналізу, саморозвитку мотивів самопрезентації), вітагенних прийомів навчання як способу переконання в необхідності освоєння доцільних мотивів самопрезентації, прийомів емоційного зараження, роз'яснення (значимості цінностей і цілей самопрезентації тощо), переконання (бесіда, приклад, зустрічі зі спеціалістами, створення ситуацій самопереконання) та ін. [1, с.13].

Третій етап - практичний, спрямований на безпосереднє застосування сформованих самопрезентаційних знань і умінь в реальних умовах самопрезентації (при поєднанні навчання з роботою, в процесі виробничої практики).

На даному етапі вирішуються завдання:

1. Освоєння способів варіювання знань відповідно до мінливих умов самопрезентації. Здійснюється за допомогою застосування вправ для розвитку евристичних способів розумових дій і творчої уяви (синтезування і конкретизація інформації, пошук аналогій, гіперболізація та аглютінація та ін.).

2. Закріплення практичних самопрезентаційних умінь, формування здібностей їх реалізації в реальних умовах самопрезентації. Провідними засобами вирішення даного завдання виступають: тренінги (самопрезентаційної поведінки і освоєння алгоритму самопрезентаційної діяльності), консультації (з питань корекції самопрезентаційної поведінки, самопрезентаційних стратегій, тактик, засобів і прийомів та ін.), ділові та рольові гри (програвання окремих кроків алгоритму самопрезентаційної діяльності, цілісних ситуацій самопрезентації), практична самопрезентаційна діяльність [1, с.14].

Основи формування знань та інтелектуальних умінь майбутніх управлінців закладаються в освітньому процесі в межах теоретичної підготовки під час навчання в магістратурі. Ефективність даного процесу забезпечується, по-перше, адекватним інформаційним змістом освіти, представленим в змісті навчальних предметів; по-друге, використанням доцільної системи дидактичних засобів, що сприяють становленню системних, інтегрованих, міцних знань і продуктивних інтелектуальних умінь.

Дефіцит інформаційної бази для формування готовності до самопрезентаційної діяльності студентів, з одного боку, і можливість включення в навчальний план елективних і факультативних курсів, з іншого, зумовили розробку спеціального курсу "Самопрезентація майбутнього керівника ЗНЗ". В результаті сконструйовано такий інформаційний зміст освітнього процесу, націлений на становлення самопрезентаційної компетентності майбутніх керівників ЗНЗ (Див. таблицю 1). Ми вважаємо, що такий зміст навчання майбутніх керівників зумовить формування готовності до самопрезентаційної діяльності.

Формування готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ здійснюється в межах аудиторної та позааудиторної роботи. Позааудиторні форми роботи: самостійна робота студентів, їх діяльність під час виробничої практики, позанавчальна практична та громадська діяльність. Аудиторні форми роботи реалізуюватимуться під час викладання предметів "Психологія управління та ділового спілкування", "Зв'язки з громадськістю та імідж організації", "Комунікативний менеджмент та прийняття управлінських рішень", "Управління трудовими ресурсами", "Інформаційні технології в управлінні", "Економіка праці та соціально-трудові відносини", розробленого спецкурсу "Самопрезентація майбутнього керівника ЗНЗ".

Таблиця 1.

Інформаційний зміст процесу формування готовності до самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ

Навчальний предмет	Зміст
Психологія управління та ділового спілкування	Базова частина: Психічна регуляція поведінки та діяльності; спілкування і мова; ділове спілкування, психологія управління; міжособистісні стосунки; міжгрупові відносини і взаємодії.

	<p>Варіативна частина: Риси характеру, соціально і професійно значущі особистісні якості, здібності і компетенції, професійний досвід, управління спілкуванням, результати діяльності; достоїнства і недоліки, успіхи та невдачі, життєві та професійні цілі, мотиви і інтереси, установки і відносини та ін.; основи соціального сприйняття (перцепція), засоби і способи впливу на сприйняття оточуючих; самопрезентація як засіб задоволення потреб особистості, мотиваційні основи цілепокладання самопрезентації, доцільна для ефективної самопрезентації життєва і професійна мотивація (самопрезентаційної діяльності, професійної діяльності, професійного саморозвитку); якості-фактори ефективної самопрезентації та способи їх демонстрації, конкурентні переваги та ін.</p>
<p>Економіка праці та соціально-трудова відносини</p>	<p>Базова частина: Трудові ресурси та трудовий потенціал, соціально-трудова відносини як система; механізм функціонування системи соціально-трудова відносин; соціальне партнерство; моніторинг соціально-трудова сфери як інструмент регулювання й вдосконалення соціально-трудова відносин; організація праці; ефективність і продуктивність праці тощо.</p> <p>Варіативна частина: Соціальні, професійні, корпоративні, суб'єктивні норми соціально-трудова відносин, цінності, установки, стереотипи та ін.; соціальні та професійні ролі, їх атрибути, відповідні рольові очікування, способи виконання ролей при соціальному партнерстві; вербальні засоби, способи, принципи ефективного самопред'явлення зовнішніх даних; вербальні та невербальні засоби, а також способи і прийоми об'єктивації (візуалізації) внутрішнього світу особистості при організації праці.</p>

<p>Інформаційні технології в управлінні</p>	<p>Базова частина: Поняття інформації, загальна характеристика процесів збору, передачі, обробки та накопичення інформації; технічні та програмні засоби реалізації інформаційних процесів; інформаційні технології в розв'язанні управлінських завдань; принципи роботи з діловою інформацією.</p> <p>Варіативна частина: Способи отримання, аналізу та інтерпретації особистісної та корпоративної інформації про аудиторію, реципієнтів; способи отримання, аналізу та інтерпретації інформації про соціальні, професійні, корпоративні, суб'єктивні вимоги і очікування до управлінців.</p>
<p>Управління трудовими ресурсами</p>	<p>Базова частина: Теорії і концепції взаємодії людей в організації (в т.ч., мотивація, групова динаміка, командоутворення, комунікація, лідерство, управління конфліктами); типи організаційної культури та методи її формування, діагностика організаційної культури, виявлення її сильних і слабких сторін.</p> <p>Варіативна частина: Соціальні, професійні, корпоративні, суб'єктивні вимоги і очікування до конкретних фахівцям; формування, аналіз, інтерпретація соціальних, професійних, корпоративних, суб'єктивних норм, цінностей, установок, стереотипів.</p>
<p>Комунікативний менеджмент та прийняття управлінських рішень</p>	<p>Базова частина: Аналіз комунікаційних процесів організації; основи ділового спілкування, принципи і методи організації ділових комунікацій, прийняття управлінських рішень.</p> <p>Варіативна частина: Засоби і способи спілкування, ефективної комунікації; засоби і способи впливу на сприйняття оточуючих в процесі комунікації; засоби і способи, принципи та правила конструювання і трансляції комунікаційних повідомлень під час</p>

	<p>прийняття управлінських рішень, способи корекції їх змісту; способи інтерпретації і оцінки реакцій реципієнтів на комунікаційне повідомлення; сутність і зміст самопрезентації в спілкуванні: цілі, зміст, засоби, способи і прийоми. завдання, проекти, реферати і доповіді - відповідно до теорії</p>
<p>Зв'язки з громадськістю та імідж організації</p>	<p>Базова частина: характеристики публікрелейшнз, вплив зв'язків з громадськістю на формування іміджу організації, характеристики та кроки формування іміджу організації, характеристики та види іміджу організації тощо.</p> <p>Варіативна частина: Зовнішні умови самопрезентації: соціальні, професійні, корпоративні норми, вимоги, очікування, цінності, правила; корпоративна культура зовнішньої організації і індивідуальні особливості реципієнтів; просування-реклама-імідж; - особистісний, професійний, корпоративний імідж і їх взаємозв'язок, мета і способи участі керівника ЗНЗ у формуванні іміджу ЗНЗ; використання корпоративного іміджу для створення / корекції / просування особистого професійного іміджу спеціаліста; аналіз змісту корпоративного іміджу ЗНЗ, а саме, перелік, якість і характеристики послуг, колективу, співробітників; корпоративна культура (Місія, ціннісні орієнтири, норми взаємин, традиції, вимоги до співробітників та ін.).</p>
<p>Самопрезентація майбутнього керівника ЗНЗ</p>	<p>сутність і зміст самопрезентаційної діяльності: цілі, зміст, засоби, способи і прийоми самопрезентації, - внутрішні і зовнішні умови самопрезентації (внутрішній і зовнішній контекст комунікаційного події), способи їх аналізу, інтерпретації, використання, - внутрішні і зовнішні чинники ефективності самопрезентації, - засоби і способи впливу на сприйняття оточуючих;</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - засоби і способи, принципи та правила конструювання і трансляції самопрезентаційних повідомлень, способи корекції змісту самопрезентації; - способи інтерпретації і оцінки реакцій реципієнтів на презентований образ; - стратегії, тактики, техніки (прийоми, способи), засоби і цілі самопрезентації, способи їх корекції; - самопрезентація як засіб задоволення потреб особистості; - мотиваційні основи цілепобудовисамопрезентації, доцільна для ефективної самопрезентації життява й професійна мотивація (самопрезентаційної діяльності, професійної діяльності, професійного саморозвитку); - імідж як глобальна мета самопрезентації, основи його побудови, корекції, просування; - особистісний, професійний, корпоративний імідж, їх взаємозв'язок; - використання корпоративного іміджу для створення / корекції / просування особистого професійного іміджу керівника ЗНЗ; - цілі і способи участі керівника у формуванні іміджу ЗНЗ; - функції іміджу як основи визначення мети самопрезентації, можливості задоволення власних потреб шляхом реалізації іміджевих функцій; - етапи самопрезентаційної діяльності, можливі помилки і способи їх попередження / виправлення; - вербальні засоби, способи, принципи ефективного самопред'явлення зовнішніх даних; - вербальні та невербальні засоби, а також способи і прийоми об'єктивації (візуалізації) внутрішнього світу особистості та ін.
--	---

Формування готовності до самопрезентаційної діяльності здійснюється також за умови застосування в процесі навчання магістрів спецкурсу "Самопрезентація майбутнього керівника ЗНЗ".

Засвоєння самопрезентаційної інформації здійснюється на теоретичних заняттях спецкурсу у формі проблемних тематичних лекцій контекстного самопрезентаційного змісту. Важливим аспектом діяльності викладача на теоретичних заняттях повинно бути забезпечення переконаності студентів в необхідності, особистісної значущості для них самопрезентаційної інформації, яка вивчається, формування ціннісного ставлення до навчання та свого професійного розвитку. З цією метою повинні бути використані такі методи та прийоми: пряме роз'яснення значущості самопрезентаційної інформації для засвоєння змісту самопрезентаційної діяльності, а також самопрезентації для досягнення професійного успіху; трансляція ціннісного змісту самопрезентаційної інформації шляхом проведення етичних бесід та розповідей; трансформація когнітивного змісту в емоційний.

Закріплення та розширення системи знань відбувається під час самостійної роботи та на семінарських заняттях спецкурсу "Самопрезентація майбутнього керівника ЗНЗ" та передбачає: підготовку розгорнутих відповідей на запитання, інформацію інтегрованого змісту, яка вивчається з різних тем в межах одного курсу, підготовку тематичних рефератів та доповідей. На семінарських заняттях діяльність студентів повинна бути пов'язана з розв'язанням проблемних теоретичних завдань, які спрямовані на закріплення системи знань, на формування інтелектуальних умінь, становлення доцільної мотиваційної системи становлення самопрезентаційної поведінки майбутніх керівників ЗНЗ.

Для підтримки та закріплення ціннісного ставлення майбутніх управлінців до освітньої діяльності, до самопрезентаційної інформації та самопрезентаційної діяльності під час вивчення спецкурсу "Самопрезентація майбутнього керівника ЗНЗ" використовуються вітагенні прийоми. Одним зі способів досягнення практико орієнтованості освіти повинна бути організація обговорення реальних чи гіпотетичних ситуацій, явищ дійсності, які пов'язані з самопрезентацією, діловою комунікацією, рекламою навчального закладу тощо. Специфічними формами розв'язання мотиваційної задачі повинні бути організація психологічних тренінгів самопізнання та самооцінки, тренінги самопереконавання [1, с.15].

Основною формою організації освітнього процесу, яка сприятиме становленню системності знань майбутніх керівників ЗНЗ під час вивчення спецкурсу "Самопрезентація майбутнього керівника ЗНЗ", повинна бути інтегрована бінарна лекція.

Для закріплення системності знань повинні бути передбачені такі форми роботи магістрів як підготовка рефератів, доповідей, теоретичних проектів з використанням інтегрованої самопрезентаційної інформації. Захист проектів, рефератів, обговорення доповідей повинно відбуватися у формі дискусій. Під час дискусій аналізуватимуться і наукове представлення даних, і аргументованість думок авторів проектів чи рефератів, і значущість отриманої самопрезентаційної інформації, ситуації застосування цих знань (умови самопрезентації, кроки алгоритму)[1, с.15].

Засобами впливу на розвиток механізмів і факторів самопрезентації і розв'язання мотиваційної задачі етапу виступатимуть консультації. Вони повинні бути присвячені діагностиці та оцінці особистісних якостей майбутніх керівників ЗНЗ, мотиваційної сфери студентів, визначення індивідуальних проблем, пов'язаних зі становленням їхньої доцільної самопрезентаційної мотивації. З метою формування доцільної самопрезентаційної мотивації варто використовувати методи та прийоми переконання, проводити мотиваційні тренінги.

З метою формування здатності творчого застосування засвоєної самопрезентаційної інформації та вмінь повинні застосовуватися вправи на розвиток евристичних способів розумових дій: конкретизація, абстрагування, аналогія, варіювання. У контексті розвитку творчих характеристик мислення та формування навичок творчого застосування самопрезентаційних вмінь та формування здатності їх творчої реалізації застосовуватимуться завдання, які сприятимуть засвоєнню способів створення образів уяви. Закріплення практичних самопрезентаційних вмінь і формування здатності їх творчої реалізації здійснюватиметься за допомогою використання тренінгів, ділових та рольових ігор, шляхом організації практичної самопрезентаційної діяльності майбутніх керівників ЗНЗ[1, с.16].

У більшості наукових публікацій (Є.В.Михайлова "Навчання самопрезентації" [2] і О.А.Пікульова "Тренінг ефективної самопрезентації" [3]) виділено три основні напрями формування готовності до самопрезентаційної діяльності:

1. Рольова парадигма, заснована на рольовому наборі образів і технологіях їх втілення в конкретній ситуації.

2. Активне навчання стратегіям та тактикам ефективної самопрезентації, навички їх використання.

3. Використання в поведінці нових комунікативних технік.

Так, Є.В. Михайлова [2, с.145] вважає, що навчання самопрезентації може бути побудовано, по-перше, на основі звичайних уявлень про виконання соціальних ролей і досвіду виконання соціальних ролей, накопиченого в процесі соціальної взаємодії; по-друге, з опорою на сукупність ознак успішної самопрезентації на основі їх відбору та відпрацювання.

Соціально-психологічні підходи до усвідомленого управління враженням полягають в тому, що індивіду пропонується:

- вибрати в соціальному контексті образ самопрезентації та, використовуючи свій життєвий досвід, постаратися його "втілити";
- визначити характерні риси (ознаки) успішної самопрезентації та сформуванати образ самопрезентації як суму обраних ознак [2, с.152-153].

Отже, ми припустили, що формування готовності до самопрезентації майбутніх керівників ЗНЗ здійснюється через тренінг ефективною самопрезентації особистості, який ґрунтується на діалогічних, дискусійних і ігрових методах взаємодії.

Спеціальний тренінг ефективною самопрезентації як групова форма роботи виступає як збалансована система дидактичних та інтерактивних технологій, що використовує такі основні механізми впливу на учасника, як конфронтація з проведенням спеціальних вправ (іноді - реальною професійною діяльністю), передбачає зворотній зв'язок, і оцінка особливостей соціальної перцепції (в безпосередньому контакті з тренінговою групою) учасників тренінгу.

Мета програми тренінгу - підвищення самопрезентаційної компетентності, рівня особистої ефективності і усвідомленості в сфері самопрезентаційної поведінки майбутніх керівників ЗНЗ. Програма заснована на практичному осмисленні теоретичного матеріалу про суть психолого-педагогічного феномена самопрезентації особистості і є спробою відповісти на соціальний запит в галузі поглибленого вдосконалення вмінь в соціально значущих міжособистісних і ділових комунікаціях [3, с. 90].

Учасники в процесі тренінгу відпрацьовують свою самопрезентаційну компетентність в різних комунікативних ситуаціях підвищеної (з точки зору, управлінської приналежності) значущості: публічний виступ перед значущою (в тому числі негативно налаштованою) аудиторією, інтерв'ю на ТБ, важливу співбесіду, переговори, інші професійні управлінські ситуації. На відміну від звичайного комунікативного тренінгу, основний аналіз ігор та вправ виробляється в контексті розуміння тактик і стратегій самопрезентаційної діяльності поведінки [3, с.90].

Під час тренінгу вирішуються наступні завдання:

1. Теоретичне і практичне освоєння концепції ефективної самопрезентації особистості та формування самопрезентаційної компетентності в сфері міжособистісної і професійної взаємодії.

2. Розвиток впевненості в собі різними способами: виявлення прихованих особистісних резервів через усвідомлення і осмислення основних бар'єрів здійснення публічного і соціальної взаємодії і робота з ними; усвідомлення можливості контролю над виробленим враженням.

3. Аналіз змісту різних стратегій і тактик самопрезентації, ризиків і наслідків їх використання в різних ситуаціях.

4. Ефективне використання прийомів атракції в ситуаціях міжособистісної та особистісно-групової взаємодії: відпрацювання умінь викликати симпатію у цільової аудиторії (індивіда / групи) при вступі в контакт; відпрацювання навичок ефективного використання тактик, що входять до складу стратегій "асертивності поведінки" і "самовивищення".

5. Відпрацювання навичок публічного виступу з елементами атракції та самопросування, в тому числі, в умовах негативно налаштованої цільової аудиторії[3, с. 91].

У процесі підбору вправ для програми тренінгу потрібно відібрати ті вправи, які, на нашу думку, стимулюють один з провідних мотивів самопрезентаційної поведінки - прагнення створити сприятливе враження про себе. Учасникам тренінгу пред'являють інструкції до таких ігор, як: "Телевізійне інтерв'ю", "Любіть спонсора", "Прийом на роботу", "Публічний виступ", "Викликати симпатію у ...", формували установку на створення сприятливого враження, а також задавали орієнтацію на зовнішню оцінку поведінки, яка демонструється.

ВисновкиОтже, нами обґрунтовано такі дидактичні умови розвитку готовності до самопрезентації майбутніх керівників ЗНЗ:

1. Розробка програми розвитку самопрезентаційної діяльності майбутніх управлінців.

2. Упровадження у навчальний процес ВНЗ спецкурсу "Самопрезентація керівника ЗНЗ".

3. Використання інтеграційних, ситуаційно-проблемних, активних, консультаційних і тренінгових методів і форм навчання та ін.

Література

1. Карасева С.А.К. Формирование готовности будущих бакалавров-менеджеров к самопрезентационной деятельности: автореф. дисс... на соискание научной степени канд. пед. наук: спец.: 13.00.08 "Теория и ме-

тодика професiонального образования" / Карасева Саяд Акиф Кызы. – махачкала, 2013. – 24 с.

2. Михайлова Е.В. Самопрезентация: теории, исследования, тренинг / Е.В. Михайлова. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.

3. Пикулёва О. А. Тренингэффективнойсамопрезентации // 18 программ тренингов: Руководство для профессионалов / под ред. В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2007. – С. 88–102.

4. Подберезная В. В. Эффективные стили самопрезентационного поведения управленческих кадров / В. В. Подберезная // Сборник научных трудов Академии последипломного образования. – Вып. 7 / под ред. А.И.Товгень. – Минск : АПО, 2010. – С. 192–203.

5. Семёнова Л.Н. Технология самопрезентации: учебно-методический комплекс / Л.М. Семёнова: под ред. К.В. Киуру. – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ. – 2005. – 54 с.

Кошелівська Н.М.,
магістрантка 1 курсу
факультету психології та
соціальної роботи Ніжинського
державного університету імені
Миколи Гоголя спеціальності
"Менеджмент"

ФОРМУВАННЯ ПРОГНОСТИЧНИХ УМІНЬ У МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ДОШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Сучасні умови розвитку суспільства висувають нові вимоги до особистісних і професійних якостей менеджера та його ролі в освітньому процесі. Менеджер нової формації повинен відповідати новим соціальним очікуванням, бути мобільним, здатним прогнозувати цілі й результати власної діяльності, професійно грамотно діяти в практичних ситуаціях і добиватися вирішення прогнозованих результатів.

Здатність до прогнозування як одна з характеристик професіоналізму сучасного фахівця досліджується науковцями в таких основних напрямках: розкриття специфіки педагогічного прогнозування (М.Є. Артьомов, І.Г. Батраченко, Є.О. Бондар, Б.С. Гершунський, Л.О. Регуш та інші); здійснення прогнозування в управлінні педагогічними системами різного рівня (С.Ю. Боруха, В.В. Докучаєва, Н.В. Шалімова та інші); вивчення прогнозування як окремого

компонента педагогічної діяльності (Ю.К. Бабанський, Н.В. Кузьміна, В.О. Сластьонін та інші); прогнозування, моделювання та проектування педагогічних систем (В.І. Загвязінський та інші) тощо. Предметом досліджень є також формування прогностичних умінь у студентів вищих педагогічних навчальних закладів (Т.В. Димова, А.В. Захаров, А.М. Родригес, М.С. Севастюк та інші). Водночас невирішеними залишаються питання визначення змістовних характеристик, структури, рівнів прогностичних умінь менеджерів гуманітарної сфери.

Прогнозування є найважливішим інструментом прийняття стратегічних управлінських рішень. Воно повинне забезпечити розв'язання поставленого стратегічного завдання, домогтися визначеної мети за допомогою наукового передбачення на основі аналізу внутрішніх і зовнішніх зв'язків організації, вивчення тенденцій.

У класичному менеджменті вважається, що прогнозування – це метод, в якому використовуються як накопичений в минулому досвід, так і поточні припущення відносно майбутнього в цілях його визначення. В результаті отримують картину майбутнього, яку можна використовувати як основу в процесі планування. Прогноз в управлінні являє собою розробку моделей розвитку керованого об'єкта. На основі прогнозів здійснюється передбачення і приймаються управлінські рішення [4].

Мета прогнозування – отримати науково обґрунтовані варіанти тенденцій розвитку (зміни) керованого об'єкта (показників його стану) в часі і просторі.

Процес прогнозування має різні цілі і дозволяє визначити:

- 1) проходження процесу зміни об'єкта прогнозування впродовж майбутнього періоду;
- 2) певну ймовірність того, що досліджуваний процес не вийде за встановлені допустимі межі;
- 3) до якого класу за заданими параметрами потрібно віднести досліджуваний процес (об'єкт прогнозування).

Для досягнення високого рівня професійної діяльності сучасний менеджер має організувати власну управлінську діяльність на прогностичній основі. Суттєвою ознакою прогностичної діяльності фахівців, у тому числі менеджерів, є вирішення прогностичних завдань для визначення способу розв'язання яких, необхідною умовою є наявність прогностичних умінь. Прогностичні знання, вміння й навички сприятимуть передбаченню можливих змін у змісті, структурі й організації управлінського процесу.

Проблема сутності і складу прогностичних умінь розглядалася в різний час вченими з різних позицій. Т. Димова пропонує розуміти під вміннями до прогнозування – систему теоретичних і практичних дій та операцій, відповідних логіці розвитку прогнозування, які надають можливість його реалізації.

Л. Маркес визначає, що прогностичні розумові вміння – це вміння, що забезпечують отримання випереджаючої інформації про явища на основі знання їх сутності. Під прогностичними вміннями А.Хубієва розуміє володіння комплексом розумових і практичних дій, спрямованих на вирішення прогностичних завдань на основі свідомого застосування на практиці психолого-педагогічних і методологічних знань. Л. Акімова під вмінням прогнозувати розуміє психологічні властивості особистості, які проявляються у розумовій діяльності, спрямованій на пізнання будь-якої події, явища, процесу, яке може відбутися в майбутньому в будь-якому місці з будь-яким ступенем імовірності [3].

Спираючись на природу педагогічної прогностичної діяльності, М.Севастюк розглядає прогностичні вміння як засвоєний педагогом спосіб виконання розумових дій, який дозволяє отримати випереджувальну педагогічну інформацію з метою підвищення ефективності навчально-виховного процесу [4].

У ході теоретичного аналізу з'ясовано, що формування прогностичних умінь майбутніх менеджерів залежить від чіткості структури самих прогностичних умінь, тобто відповідних знань, умінь і навичок, необхідних для подальшої прогностичної діяльності управлінця. Тому доцільно виокремити відповідні знання, вміння і навички, які входять до складу прогностичних умінь майбутніх менеджерів. Серед них особливої ваги, на думку А.Антонця, набувають такі вміння, як:

- *інтелектуальні вміння* включають в себе такі розумові операції, як здатність менеджерів до аналізу, синтезу, порівняння, узагальнення, абстрагування, класифікації та систематизації об'єктів і явищ;

- *проективні вміння* полягають в умінні зіставляти і реалізувати поставлену мету із запланованим кінцевим результатом. Адже проектування можна розглядати як науково обґрунтоване конструювання системи параметрів майбутнього об'єкта чи процесу разом зі шляхами його досягнення.

- *аналітичні вміння* є результатом опанування основами фундаментальних знань, складовими яких є: вміння застосовувати знання; вміння застосовувати методи статистичного аналізу; інфор-

маційно-технологічні уміння (методи та прийоми прогнозування за допомогою комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання). Рівень сформованості аналітичних умінь значною мірою обумовлюється когнітивними здібностями студентів.

- *моделювання* – уміння майбутніх управлінців до висування гіпотез, проведення експериментів, екстраполяції [1].

На основі аналізу змістовних характеристик компонентів прогностичних умінь С.Гальцова виокремила компоненти прогностичних умінь, що є специфічними для прийняття педагогічних рішень:

1) *цілепокладальний* компонент, який відображає дії прогнозування у вигляді процесу вибудовування й утримання мети при прийнятті педагогічних рішень у проблемній педагогічній ситуації через смислову репрезентацію її умов, постановку проблеми, постановку мети;

2) *мисленнєвий* компонент, який містить якості прогностичного мислення вчителів (глибина, аналітичність, усвідомленість, гнучкість, перспективність, доказовість);

3) *рефлексивний* компонент як інтроспективне співвіднесення власних дій з ознаками проблемної педагогічної ситуації та її динаміки [2].

Отже, прогностичні вміння як чинник прийняття педагогічних рішень – це комплекс здатностей до виконання розумових дій, який дозволяє сформулювати випереджальну інформацію щодо подальшої динаміки проблемної управлінської ситуації з метою своєчасного прийняття управлінського рішення.

Література

1. Антонець А.В1 Формування прогностичних умінь майбутніх менеджерів як педагогічна проблема / А.В.Антонець // Science and Education a New Dimension: Pedagogy and Psychology. 2013, Vol. 7. – Ap. 7-11.

2. Гальцова С. В. Формування прогностичних умінь майбутніх учителів як чинник подальшої творчої педагогічної діяльності / С. В. Гальцова // Актуальні проблеми психології : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка АПН України : у 12 т. / за ред. В. О. Моляко. – Житомир : Вид-во ЖДУ імені І. Франка, 2010. – Т. 12, вип. 10, ч. II. – С. 67–74.

3. Захаров А. В. Формирование прогностических умений студентов педвуза через контекстное обучение / А.В.Захаров // Молодой ученый. – 2013. – №5. – С. 698-701.

4. Севастюк М.С. Формування прогностичних умінь у майбутніх учителів початкових класів у процесі теоретичного навчання і практичної підготовки // Творча особистість учителя: проблеми теорії і практики. Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М.П.Драгоманова, 2000. – Випуск 4. – С.185–190.

Кравченко Л.І., магістрантка 1 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

ІНФОРМАЦІЙНА КУЛЬТУРА ЯК ФАКТОР ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА

Місце освіти в житті сучасного суспільства багато в чому визначається постійно зростаючою роллю знань, інформації, що відобразилось в концепціях інформаційного суспільства, становленні інформаційної цивілізації. Володіння потрібною інформацією, здатність її здобувати з різних джерел, опрацьовувати, систематизувати, і творчо використовувати стає необхідною умовою повноцінної життєдіяльності, особистої і професійної успішності сучасної людини.

Аналіз професійних вимог до менеджера, визначених у різних документах та наукових публікаціях, дає можливість стверджувати, що інформаційна культура є важливою складовою професіоналізму менеджера, його загальної та професійної культури.

Інтегративним показником якості підготовки менеджера майбутнього повинна стати професійна компетентність, що визначається не через суму знань і умінь, а характеризує здатність людини мобілізувати в конкретній реальній ситуації управлінської діяльності отримані знання і професійний досвід, необхідні для вирішення нових управлінських задач. Професійна компетентність менеджера забезпечується сформованістю ряду ключових, базових (управлінських) і спеціальних культур, причому спеціальні культури відображають специфіку предметної сфери діяльності. В якості однієї з таких культур фахівця-менеджера вважається інформаційна культура [5, с. 54].

Методологічні засади розуміння сутності інформаційної культури висвітлено у працях Л.Вінарика, М. Вохрищевої, Н. Гендіної, Н. Морзе, Б. Семеновкера, Є. Семеняка та ін. У наукових працях С.Анісімова, М. Астафьева, І. Казакова та ін. інформаційна культура розглядається як фактор професійного становлення особистості.

Інформаційна культура менеджера є сьогодні основним фактором в системі ключової професійної компетентності менеджера. Володіння інформаційною культурою необхідно менеджерам усіх

рівнів управління, оскільки вона повинна представляти єдину систему складову їх професійної діяльності [4, с. 82].

Зміст інформаційної культури менеджера детермінований як загальнокультурним розвитком особистості, так і вимогами професійної діяльності. Враховуючи це, вважаємо, що інформаційну культуру майбутнього менеджера слід розглядати як складову його професійної культури. В.Сластьонін [7] та І. Ісаєв [2] цей феномен розглядають як складне системне утворення, що представляє собою упорядковану сукупність загальнолюдських ідей, професійно-ціннісних орієнтацій і якостей особистості, універсальних способів пізнання і гуманістичної технології своєї діяльності.

Інформаційну культуру майбутніх менеджерів доречно розглядати в об'єктивному вимірі як певну символічну реальність, що уособлює сприйняття на рівні суспільної свідомості та свідомості представників професійної субкультури системи цінностей, установок, способів комунікації, традицій, ритуалів, знань, умінь, навичок, що у сукупності характеризують способи опрацювання майбутнім менеджером інформації, його оціночні ставлення до неї та діяльність у інформаційній сфері.

І.Казаков вважає інформаційну культуру як обов'язковий компонент загальної й професійної культури, "яка проявляється й формується у своїй діяльності, способом розв'язання різних задач, причому не тільки у педагогічній, але й у навчально-пізнавальній, а також дослідницькій діяльності, котрі є для менеджера майбутнього основними у період професійної підготовки"[3, с. 11].

У ході наукового пошуку з'ясовано, що інформаційна культура передбачає: 1) здатність вибудовування ефективної системи інформаційних ресурсів, необхідної для формування інформаційно-правової основи прийняття управлінських рішень; 2) здатність визначення затребуваності того чи іншого інформаційного ресурсу в рамках оперативного і стратегічного управління організацією або закладом.

У роботах науковців підкреслюється, що інформаційна культура є фактором професійного становлення менеджера у тому випадку, якщо вона виконує наступні функції:

- *розвивальну* – виступає фактором розвитку професійного та наукового мислення майбутнього менеджера, його умінь і здібностей, пов'язаних зі сприйняттям, осмисленням та використанням професійно значимої інформації;

- *формувальну* – сприяє формуванню у майбутнього менеджера нового стилю мислення, інформаційного світогляду адекватних сучасному інформаційному суспільству;

- *ціннісно-смыслову* – розвиває емоційно-ціннісне ставлення до інформації, здатність до ціннісного самовизначення по відношенню до отримуваної інформації, перетворення її в особистісні знання;

- *стимулюючу* – дозволяє оптимізувати зусилля майбутнього менеджера в навчальній, дослідницькій діяльності, досягати максимальних результатів з мінімальними затратами сил і часу [3].

Інформаційна культура тісно пов'язана і детермінує реалізацію інших культур, таких, як:

- аналітична (здатність обґрунтованої, об'єктивної, оперативної, ефективної, комплексної оцінки інформаційних потоків, формулювання на основі отриманої інформації комплексних аналітичних висновків щодо розв'язуваного управлінського завдання або проблеми);

- комунікативна (здатність ефективного здійснення менеджерських функцій в процесі спілкування з представниками внутрішнього та зовнішнього середовища організації);

- організаційна (забезпечення умов для ефективного здійснення менеджером власної діяльності та діяльності керованого об'єкта);

- управлінська (ефективне та перспективно орієнтоване використання менеджером всіх ресурсів організації) [1, с. 203].

Інформаційна культура менеджера характеризує його глибоку обізнаність в предметній області знань, володіння навичками, способами діяльності щодо розуміння інформаційних процесів, використання інформаційно-комунікаційних технологій, комп'ютерної техніки, методології пошуку, аналітико-синтетичної обробки, збереження та передачі інформації, здібність вирішувати інформаційну проблему, пов'язану з управлінською діяльністю, користуючись сучасними інформаційними ресурсами (інструментами та джерелами) [6, с. 69].

Інформаційна культура як фактор професійної компетентності передбачає ефективне впровадження особистісного досвіду суб'єкта управління, спрямованого на передачу знань, на розвиток сучасного наукового світогляду і особистості підлеглих, динамічне збагачення та самовдосконалення за рахунок отримання, оцінювання інформації та вміння створювати нову інформацію, новий "продукт", здатність досягати значимих результатів та якості у професійній діяльності [2, с. 189].

Формування інформаційної культури у майбутнього менеджера передбачає цілісний розвиток його особистості, зокрема його професійних здібностей, якостей і характеристик, таких як активність,

відповідальність, дисциплінованість, пам'ять, увага, акуратність, самостійність, мислення, працелюбність, вимогливість до себе, а також комунікативних якостей.

Інформаційна культура як інтегративна якість особистості менеджера складається з таких компонентів: інформаційний світогляд, інформаційний стиль мислення, володіння інформаційними технологіями.

Інформаційний світогляд – це система поглядів на природу і суспільство через призму своїх знань і навичок отриманих з потоку інформації. Пріоритет відводиться знанням (знання законів поширення інформації в матеріальному світі, знання ролі інформації в процесі формування мислення, поведінки, діяльності особистостей), так як вони дозволяють отримувати і переробляти інформацію, виокремлюючи найнеобхідніше.

Інформаційний стиль мислення – це: вміння бачити явище в усій важливості, включаючи причини та їх наслідки; вміння пов'язувати факти; вміння орієнтуватися в швидкоплинній інформаційній ситуації і правильно оцінювати обстановку, що склалася з точки зору раціональних, естетичних і морально-етичних критеріїв; вміння адекватно реагувати на інформацію, що надходить.

Володіння інформаційними технологіями. Інформаційні технології – це послідовність процедур інформаційної діяльності, що протікають в інформаційній сфері: в області створення і поширення інформації [5, с. 94].

Висновки. Таким чином, узагальнення теоретичних відомостей та змістовних характеристик інформаційної культури дозволяє нам визначити, що інформаційна культура майбутніх менеджерів є фактором їхньої професійної компетентності, складним особистісним новоутворенням, що включає соціально й професійно зумовлену сукупність ціннісних орієнтацій, мотивів та зразків діяльності в інформаційному середовищі, механізми соціокультурної регуляції, особистісні здібності, якості і характеристики. Інформаційна культура є основою професіоналізму майбутнього менеджера, показником його професійної готовності і компетентності.

Література

1. Балабанов И. Т. Инновационный менеджмент: Научное пособие / И. Т. Балабанов, О. А. Бондарь, С. Н. Комаров – СПб: Питер, 2011. – 304 с.
2. Исаев И.Ф. Профессионально-педагогическая культура преподавателя высшей школы: воспитательный аспект / И.Ф.Исаев. – Москва-Белгород: Везелица, 992 – 102с.

3. Казаков И.С. Сущность информационной культуры / И.С. Казаков // Гуманитарные науки: исследования и методика преподавания в высшей школе: Матер. 3-й Всерос. науч.-метод. конф. - Сочи, 2005. – С. 33-36.

4. Кравцов В.О. Теоретичні аспекти інтерпретації змісту професійної культури вчителя / В.О.Кравцов // Наукові записки КДПУ. – Випуск 54. – Серія Педагогічні науки. – Кіровоград: РВВ КДПУ ім. В.Винниченка, 2004. – С.81-85.

5. Крылова Н.Б. Формирование культуры будущего специалиста / Н.Б. Крылов. – М.: Высшая школа, 1990. – 142 с.

6. Радул В.В. Діагностика особистості майбутнього вчителя: [Монографія] / В.В.Радул. – К.: Вища школа. – 1995. – 150 с.

7. Слостенин В.А. Формирование профессиональной культуры учителя / В.А.Слостенин. – М.: Прометей, 1993, – 178 с.

Нещерет А.Г., магістрантка 2 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ВИХОВАТЕЛЯ-МЕТОДИСТА ДНЗ

Дошкільний навчальний заклад – багатоаспектна організація, яка обов'язково потребує управління. Чітке визначення функціональних обов'язків адміністрації дозволяє повною мірою забезпечити його результативне функціонування та розвиток.

Суспільству третього тисячоліття необхідний фундаментально підготовлений, освічений фахівець, здатний чітко визначати і гнучко проектувати напрями і зміст своєї професійної діяльності. У Законі "Про освіту" зазначається, що основною метою професійної освіти є підготовка кваліфікованого фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці, компетентного, відповідального, що вільно володіє своєю професією й орієнтується в суміжних галузях діяльності, професійно мобільного, готового до безперервного професійного росту.

Проблема професіоналізму фахівця взагалі та його професійної компетентності зокрема розглядається як одна з центральних у психолого-педагогічних дослідженнях. Вимоги до організації діяльності з професійного становлення педагогів розглядають О. Ігнат'єва, І. Багаєва, Н. Брюханова, А. Жук, Н. Кузьміна та ін. Сутність

педагогічної творчості характеризують і обґрунтовують В. Загвязінський, В. Кан-Калик, М. Поташник, У. Решетько та ін. Шляхи формування професійної компетентності педагога, система стимулювання його педагогічної творчості обґрунтовуються також О.Ларіоною, О. Жук, Н. Кухаревим, Г. Щукіною та ін. Професійна діяльність вихователя дошкільного закладу розкрито в працях Н. Кузьміної, Е. Панько, О. Кононко, К. Крутій та ін.

Професійна компетентність – це професійна підготовленість і здатність суб'єкта праці до виконання завдань і обов'язків повсякденної діяльності

На думку О. Ларіонової, професійна компетентність – показник готовності фахівця до виконання конкретної професійної діяльності на відповідному якісному рівні з використанням устояних професійно важливих якостей і досвіду [2].

Професійна компетентність включає також наявність у фахівця стратегічного мислення і його креативність, тобто здатність і психологічну готовність брати активну участь у процесах розвитку [4].

На думку М. Кухарева [1], професійна компетентність охоплює сукупність якостей і властивостей особистості, що обумовлюється високим рівнем психолого-педагогічної підготовленості до діяльності.

Отже, професійна компетентність представляє собою інтегративне особистісне утворення на засадах теоретичних знань, практичних умінь, значущих особистісних якостей та досвіду, що зумовлюють його готовність до виконання педагогічної діяльності та забезпечують високий рівень її самоорганізації.

Одним з важливих завдань теоретичного аналізу проблем формування професійної компетентності є розуміння її структури.

О.Сергійчук виділя такі компоненти професійної компетентності майбутнього вчителя:

– мотиваційно-ціннісний (погляди, уявлення, сподівання, мотивації вчителя);

– когнітивно-технологічний (володіння відповідними знаннями та вміннями їх застосовувати на практиці); – комунікативний (володіння культурою спілкування, здатність створювати атмосферу комфортності, доброзичливості тощо);

– рефлексивно-діяльнісний (здатність до критичного самоаналізу, самооцінки, готовність до змін, самовдосконалення, інновації тощо);

– морально-етичний (повага гідності дитини, такт, толерантність, емпатія, відвертість, справедливість, доброзичливість тощо) [5, с.201-202].

О.Мисик представляє структуру професійної компетентності педагога через сукупність компетенцій:

- *загальнопедагогічної* - володіння базовими інваріантними психолого-педагогічними знаннями й уміннями, обумовленими успішністю вирішення широкого кола виховних і освітніх завдань в різних педагогічних системах; це відповідність певним професійно-педагогічним вимогам незалежно від спеціалізації майбутнього педагога; це володіння сукупністю загальнолюдських якостей особистості, необхідних для успішної професійно-педагогічної діяльності;

- *спеціальної* - володіння специфічними для даної професії знаннями й уміннями;

- *технологічної* (діяльнісної) - володіння професійно-педагогічними вміннями, під якими розуміється засвоєний спосіб виконання професійно-педагогічних дій, що забезпечуються сукупністю набутих знань у галузі професійно-педагогічної діяльності; креативність;

- *комунікативної* - встановлення правильних взаємовідносин з вихованцями, які сприяли б найбільш ефективному вирішенню завдань навчання і виховання; прояв шанобливого, зацікавленого відношення до тих цінностей, які складають зміст позиції дитини, яким би воно простим і нецікавим не здалося; володіння прийомами професійного спілкування з колегами;

- *рефлексивної* - регулятор особистісних досягнень педагога, збудник професійного зростання, вдосконалення педагогічної майстерності. Дана компетенція проявляється в здатності до самопізнання (самопостереження, самоаналізу, критичної самооцінки), самовираження (самокритики, самостимулювання, самозмушування тощо.), самореалізації (самоорганізації, контролю та обліку діяльності з само утворення) [3].

Намагаючись упорядкувати запропоновані різними дослідниками наукові підходи до структурування професійної компетентності, ми виокремили такі компоненти професійної компетентності вихователя-методиста дошкільного навчального закладу:

- мотиваційно-цільовий компонент – складається із системи мотивів, особистісних цілей і потреб, які спрямовують вихователя-методиста до якісних самозмін;

- когнітивно-операційний компонент – професійно орієнтована сукупність знань та система професійно значущих якостей, необхідних для успішного виконання своїх функціональних обов'язків;

- рефлексивно-оцінний компонент – наявність особистісно-професійної рефлексивності та самооцінки.

Визначений нами мотиваційно-цільовий компонент розвитку професіоналізму вихователів-методистів ДНЗ репрезентований такими показниками: яскраво виражене, зацікавлене, відповідальне ставлення до педагогічної діяльності; глибоке усвідомлення індивідуального значення професіоналізму педагогічної праці; орієнтованість на саморозвиток творчої індивідуальності, професіоналізму у педагогічній професії; стійкий інтерес до систематичного професійного самовдосконалення; гармонійність внутрішньої та зовнішньої мотивації особистісно-професійного розвитку; наявність активної спрямованості особистості на професійне самопізнання; наполегливість у подоланні труднощів при розв'язанні професійних завдань.

Когнітивно-операційний компонент розвитку професіоналізму вихователів-методистів дошкільних навчальних закладів має в своїй структурі такі показники: наявність знань про сутність, зміст, складові, етапи розвитку педагогічного професіоналізму та знань, достатніх для успішного розв'язання професійних завдань; прагнення до вдосконалення психолого-педагогічних навичок; варіативність дій у самостійному пошуку інформації про шляхи професійного саморозвитку педагога; здатність легко продукувати велику кількість ідей.

Показниками рефлексивно-оцінного компоненту розвитку професійної компетентності є: усвідомлення необхідності оцінювання своїх можливостей; розуміння своїх професійних потреб; аналіз ефективності обраних методів для досягнення поставлених цілей; саморегуляція навчально-професійної діяльності; критичне ставлення до себе як до професіонала; проектування своїх кар'єрних перспектив.

Література

1. Кухарев Н.В. На пути к профессиональному мастерству / Н.В.Кухарев. – М.: Просвещение, 1990. – 228 с.
2. Ларионова О. Компетентность – основа контекстного обучения / О.Ларионова // Высшее образование в России – 2005. – № 10. – С.34-36.
3. Мисик О. С. Професійна компетентність майбутнього вихователя дошкільного навчального закладу: структура поняття / О.С.Мисик. – Режим доступу: <http://intkonf.org/misik-o-s-profesiyna-kompetentnist-maybutnogo-vihovatelya-doshkilnogo-navchalnogo-zakladu-struktura-ponyattya/>
4. Пономарьов О.С. Моделювання діяльності фахівця: підручник / О. С. Пономарьов, О. М. Касьянова – Х.: НТУ "ХПІ", – Харків: Вид-во ФОРТ Тагаєв П. О., 2011. – 236 с.
5. Сергійчук О. Професійна компетентність майбутнього учителя у системі підготовки до педагогічної діяльності / О.Сергійчук // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2011. – № 4 (Ч. 2). – С.198-206.

Новгородська Ю.Г., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

ПРОФЕСІЙНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЯК НЕОБХІДНА СКЛАДОВА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ДО УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасних умовах входження України в європейський освітній простір особливої актуальності набуває проблема підготовки менеджерів нової генерації, які повинні не тільки мати управлінську компетентність, а й бути високо моральними та відповідальними, прагнути до життєвої та професійної зрілості. За таких умов значно зростає роль відповідальності як значущої професійно-особистісної якості менеджера, що робить проблему її формування важливим напрямом науково-практичних досліджень.

Актуальність даної теми посилюється необхідністю розв'язання виявлених суперечностей. Зокрема, між:

- потребами освітніх закладів у менеджерах зі сформованими на високому рівні професійними особистісними якостями та недостатнім рівнем реалізації цього напрямку в освітньому процесі вищих закладів освіти;

- необхідністю розроблення системи формування професійної відповідальності майбутнього менеджера і недостатньою розробленістю теоретико-методологічних основ та концептуальних положень її проектування;

- актуальною потребою освітньої практики в науково обґрунтованій системі формування професійної відповідальності в майбутніх менеджерів та недостатнім рівнем теоретичного підґрунтя розв'язання зазначеної проблеми, невизначеністю змісту практичної підготовки керівників на рівні галузевих стандартів;

- реальною відповідальністю, покладеною на студента, і відповідальністю, яка покладається на менеджера.

Дослідженню особливостей формування відповідальності у студентів в освітньому процесі вищого навчального закладу присвячено роботи Л. Барановської, С.Морозова, А. Нємчинінова, Л. Нора, О.Торшевської, Н. Чернової та ін..

Інтегративною складовою професійної готовності майбутніх менеджерів до управлінської діяльності є професійна відповідальність.

Вивчення різноманітних визначень поняття "відповідальність" засвідчило багатоаспектність цього явища та неоднозначність поглядів науковців на зміст та особливості досліджуваного феномену. Наведемо деякі з них.

У контексті нашого дослідження було з'ясовано погляди вчених на сутність поняття "професійна відповідальність". Зокрема, А. Ткачов під професійною відповідальністю розуміє "властивість особистості, що відбиває ставлення суб'єкта до змісту її результатів, до інших суб'єктів і самого себе у процесі праці" [5, с. 395].

Вольовою здатністю особистості, що характеризується усвідомленням і виконанням нею професійних обов'язків, які висуває з одного боку суспільство, а з іншого – вона сама, вважає професійну відповідальність О. Торшевська [6].

М. Савчин зазначає, що професійна відповідальність як один з найбільш значущих аспектів соціальної відповідальності, є структурним компонентом будь-якої професійної діяльності, яка успішно розвивається. Це комплекс особистісних якостей фахівця, що забезпечує усвідомлення і переживання ним особистісної відповідальності за виконання та результати своєї професійної діяльності, відповідність вимогам соціально та професійно схвалюваної поведінки [4, с. 23].

Теоретичний аналіз змісту поняття професійної відповідальності педагога, проведений низкою вчених (Т. Манцурова, О.Кривошеєва, Л. Фрідман), дозволив виділити деякі її особливості:

- провідна роль знань і позиції (етичної вихованості) педагога як регулятора проявів ним професійної відповідальності;
- органічний взаємозв'язок формування професійної відповідальності і відношення до людей і до себе педагога;
- органічний взаємозв'язок проявів професійної відповідальності педагога та його дій і вмінь (практичної готовності) до виконання професійних функцій, що покладаються на нього.

Н. Желаєвська стверджує, що професійна відповідальність розглядається як детермінуючий психологічний чинник кар'єрного просування і виступає як вид відповідальності, що має морально-вольовий статус у структурі особистості. Вона включає систему компонентів, що проявляються в мотивації до виконання і контролю скоєних дій у сферах професійної діяльності та кар'єрного зростання [2, с. 55].

Професійна відповідальність завжди пов'язана з професійними можливостями розуміння і реалізації людиною професійних вимог з урахуванням конкретних умов їхнього виконання. Професійна відпо-

відальність характеризується тим, що особистість приймає свої особисті обов'язки у відповідності з вимогами своєї організації (соціальної групи, колективу) і суспільства в цілому.

У психологічних дослідженнях О. Лазорко професійна відповідальність менеджера є мірою усвідомлення особистістю своїх професійних обов'язків і добровільного їх виконання, а також мірою її провини за невиконання професійних обов'язків. Тому О. Лазорко вважає правомірним вживання понять "професійна відповідальність менеджера" та "відповідальність менеджера" в тотожному значенні власного дослідження. Високий рівень професійної відповідальності менеджерів у її правовому, соціальному та морально-етичному аспектах є визначальним чинником забезпечення ефективності роботи організацій в цілому та адекватності управління вимогам соціуму [3, с. 79].

Під професійною відповідальністю колективних суб'єктів управління, за С. Барановою, розуміється її системна якість, яка являє собою результат відображення об'єктивно-необхідних взаємин в колективі, що характеризують обов'язок особистості усвідомлено виконувати запропоновані професійні вимоги відповідно до морального і професійного обов'язку, соціальних норм і можливість тримати відповідь за свої професійні дії перед собою, колегами, колективом і суспільством [1, с. 99].

У ході теоретичного аналізу з'ясовано, що прояв професійної відповідальності залежить від стану, рівня розвитку професійно важливих якостей і інтегральних властивостей особистості, які обумовлюють той або інший ступінь виразності професійної відповідальності.

Було встановлено, що поняття, які характеризують професійну відповідальність, мають різний ступінь значимості. Найбільшу значимість в описі категорії професійної відповідальності мають поняття, що характеризують соціально-етнічну сферу особистості: дисциплінованість, чесність, сумлінність, обов'язковість. Більшою мірою професійна відповідальність відбивається в поняттях, що виражають професійно значимі якості суб'єкта: професіоналізм, навички, знання, досвідченість, ставлення до праці; а також в інтегративних властивостях особистості й індивіда: працездатність, здоров'я, інтелект. Професійна відповідальність є результатом відображення об'єктивно необхідних взаємин у колективі, які характеризуються усвідомленою особистістю необхідністю: виконувати професійні вимоги; моральний і професійний обов'язок; соціальні норми.

Таким чином, узагальнення результатів досліджень науковців дозволяє констатувати, що професійна відповідальність менеджера

є властивістю особистості, що полягає в готовності діяти на основі усвідомлення своїх обов'язків перед суспільством, емоційного сприйняття їх та здатності передбачати наслідки своєї поведінки, відповідати за них з урахуванням суспільної оцінки цих наслідків.

Література

1. Баранова С. В. Відповідальність особистості як складова особистісної зрілості / С. В. Баранова // Наукові студії із соціальної та політичної психології. - 2011. - Вип. 26. - С. 126-133.

2. Желаевская Н.Ф. Профессиональная ответственность личности как детерминанта карьерного продвижения: автореф. дис. ... канд. психол. Наук / Н.Ф.Желаевская // Институт образовательных технологий Российской академии образования. – Сочи, 2009. – 23 с.

3. Лазорко О.В. Відповідальність як соціальна детермінанта самопроекування професійного зростання менеджера / О. В. Лазорко // Вісник післядипломної освіти. - 2010. - Вип. 1(2). - С. 217-224.

4. Савчин М.В. Психологія відповідальної поведінки: [монографія] / М.В. Савчин. – Івано- Франківськ: Місто НВ, 2008. – 280 с.

5. Ткачов А. В. Проблема професійної відповідальності особистості в психології / А. В. Ткачов // Проблеми екстремальної та кризової психології // зб. наук. праць / гол. ред. Перелигіна Л. А. – Харків: УЦЗУ, 2010. – Вип. 8.– С. 395–400.

6. Торшевська О.В. Психолого-педагогічні аспекти формування професійної відповідальності вчителів початкових класів в умовах педагогічного коледжу / О.В.Торшевська. [Електронний ресурс]– Режим доступу: <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/104/17998-psixologo-pedagogichni-aspekti-formuvannya-profesijnoi-vidpovidalnosti-vchiteliv-pochatkovix-klasiv-v-umovax-pedagogichnogo-koledzhu.html>

Сиплива К. С., студентка III курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Початкова освіта"

ГЕНДЕРНІ АСПЕКТИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРА

В багатьох дослідженнях, що проводилися дослідниками, особистість менеджера по роботі з персоналом майже не було робіт, що враховували гендерний аспект. Значна кількість науковців вивчає особу менеджера "навіть", часто не звертаючи уваги на гендерні

особливості вибірки при висновках. Але при цьому досліді показали, що значна частина зацікавлених та готових до праці осіб, які отримують ваканцію менеджера – це є жіноча половина людства.

Гендер є переважно базовою характеристикою особистості, яка має значний вплив на інші характеристики індивіда, а також і на професійне становлення індивіда, та навіть на процес самоактуалізації.

Чоловіки й жінки, як особи різної статі, висувають до своєї професійної діяльності різні вимоги та вбачають у ній по-своєму задоволення своїх вимог. За статистикою Л. А. Головей, від 9-го до 11-го класу юнаки все більше й більше висувають вимоги до своєї професії, яку вони хочуть опанувати в майбутньому. У дівчат же навпаки: кількість вимог до омріяної професії зростає поступово з невеликою швидкістю. У юнаків на першому місці стоїть високий рівень доходу та можливість самим приймати вагомі рішення, тобто займати високу посаду. У числі важливих чинників, юнаки називають процес і умови праці, його творчий характер. Вагоме місце юнаки надають романтиці в їх майбутній професії. Взаємини з людьми для них не менш важливі. Дівчата більш матеріально зацікавлені в праці, так само як і юнаки значне місце посідає взаємини з людьми, хоча значення даного фактора йде на спад з 9 до 11-х класів: його відмітили тільки третя частина шкільних випускниць [2, с.211].

Жінки порівнянно з чоловіками, до своєї кар'єрної драбини ставляться більш пасивно, та живуть сьогоденням, не звертаючи уваги на завтрашній день. Це показує їх стабільність та задоволення від того що вони мають. За поданими дослідженнями В. Г. Горчаковою, до професійної кар'єри мають стійку тенденцію у нашій державі 20% жінок [1, с. 61].

Видатний психолог А.Є. Чирикова подає порівняльну характеристику ділових та особистих якостей чоловіків і жінок.

У жінок перші позиції (у порядку убутання по значимості) займають наступні якості та вміння:

- вміння йти на компроміс, гнучко вести переговори, враховуючи позиції інших сторін;
- впевненість у своїй місії та собі;
- вміння діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику;
- постійна готовність до змін, нововведень;
- здатність швидко робити вибір;
- вміння ефективно використовувати здібності і уміння інших людей;
- тверезе ставлення до нововведень, здоровий консерватизм;

- вміння протистояти тиску і натиску, відстоювати свою позицію;
 - вміння жити сьогоднішнім днем, "тут і зараз";
- У чоловіків відзначені такі провідні якості і вміння:
- постійна готовність до змін, до нововведень;
 - вміння при необхідності нав'язувати свою позицію;
 - вміння відчувати себе вільним і отримувати вигоду в рамках прийнятих обмежень і правил;
 - вміння ефективно використовувати здібності і уміння інших людей;
 - вміння використовувати чужі ідеї для реалізації своїх цілей;
 - вміння діяти в ситуації конфлікту та загрози ризику;
 - вміння справляти враження, налагоджувати і підтримувати стосунки з іншими людьми;
 - впевненість у собі і своєї місії;
 - вміння протистояти тиску, відстоюючи свою позицію [3].

Найкраще, з погляду ефективності, демографічна структура пропонує рівний відсоток що чоловіків, що жінок на всіх ступенях управлінської діяльності.

Але однак, структура сучасного нашого з вами суспільства навіть на цей час є патріархальною: як правило на посадах з більшою заробітною платнею, переважно займають чоловіча частина населення. Дані показали, що виконуючи одну й ту ж роботу з чоловіком, жінки мають значно меншу заробітну платню, така ситуація споглядається в багатьох інших світових країнах.

Ситуація все ж таки змінюється, в порівнянні з ХХ століттям жінка має право на освіту та роботу за спеціальністю, то ж хоч і дуже поволі розвиваються зміни у суспільстві але жінки також показують своїми досягненнями що вони варті відповідальних професій. Тому менеджер це жіноча професія, як і чоловіча. Мова йде про зміну загальноприйнятих уявлень що менеджер це переважно чоловік, що є не так. При цьому домашнім господарством займається жінка, що несе подвійну навантаженість, та щоб зберегти домашній затишок вона вивчає членів родини, аналізує різні ситуації, та веде переговори з рідними – тож у неї є великий досвід по роботі з людьми.

У світі управління ведеться активне обговорення про відношення статі працівника, до фактору високої репродуктивності його праці.

Найбільш піддаються нещадній критиці деякі риси характеру жінки, як емоційна нестійкість, суб'єктивність в оцінці та непрогнозованість поведінки, а якщо розглядати жінок-високих посад – схильність їх до гіперопікунського, материнського стилю управління, або

надмірно авторитарного, жорсткому стилю, який веде жорсткий контроль за підлеглими.

Якщо чоловік та жінка здійснюють оду й ту професійну діяльність, то це не означає що їхні погляди будуть співпадати, чи вони виконуватимуть одну й ту саму роботу щоб досягти успіху.

Слід зазначити що постать чоловіка більш ефективна в роботі ніж жіноча, ця позиція переважній більшості належить чоловікам-психологам. Тому, навіть самі чоловіки, дотримуються такої думки що жінки на роботі слабкі в професійному та розумовому плані, та завзято вірять у свої переваги над жінками.

Складно сказати, яка стать більш ефективна на керівних посадах: чоловіча чи жіноча. На даний час, не дивлячись на статистику, вагомні посади займають чоловіки, тим самим ми не можемо оцінити жінок-керівників бо вони не допускаються до них, через стереотип що чоловік це від природи керівник.

За наявності розуму, великої активності та енергії, високої мотивації до праці відбувається ніби "заміна" психологічних характеристик між чоловіками та жінками, які зазвичай вважаються суто чоловічими або суто жіночими. А саме: у своїй роботі обдаровані чоловіки, не втрачаючи чоловічого стилю, починають проявляти такі традиційно жіночі якості, як уміння спілкуватися, інтуїцію, політичне "чуття" і увага до людського фактору. Жінки, відповідно, не відмовляючись від жіночого стилю діяльності, стають рішучими, амбітними і прагнуть до лідерства та успіху.

Таким чином, споглядаємо що як такої різниці між чоловіками та жінками зовсім і немає. Можна упевнено говорити що фактор котрий робить домінуючий вплив на відмінності у поведінці чоловіків та жінок це соціальний а зовсім не біологічний.

Соціальний стан сьогодення напружений і без гендерного протистояння, тому потрібно віднаходити "золоту середину" у співпраці чоловіків та жінок, прагнути до ділової гармонії. Щоб досягти цих цілей, чоловік повинен взяти до роботи те що в нього виходить краще, а жінка те в чому вона розуміється на повну. І наступного разу співробітництво потрібно шукати в умовах конкретної ситуації, щоб брали участь обоє статей як чоловік, так і жінка.

Література

1. Гаджиева Р. Г. Дінаміка гендерних стереотипів і їх вплив на професійну самореалізацію особистості / Р.Г.Гаджиева : Дисертація.. кандидата психологічних наук. - М., 2000. - 184с.

2. Чирикова А.Е. Жінка на чолі фірми. - М.: Изд. Інституту соціології РАН, 1998. - 358 с. С. 101.

Татаренко О.Г., магістранта 2 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

НЕТРАДИЦІЙНІ ФОРМИ РОБОТИ З БАТЬКАМИ В ДОШКІЛЬНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

В Україні історично склалася національна система взаємодії сімейного і суспільного дошкільного виховання з урахуванням традицій українського народу.

Аналіз стану взаємовідносин ДНЗ і сім'ї засвідчує, що традиційні підходи до навчання й виховання дітей дошкільного віку – малоефективні, незважаючи на те, що у багатьох нормативних документах велика увага приділяється вирішенню проблем сімейного і суспільного виховання. На жаль, в дошкільних навчальних закладах ще недостатньо використовуються досягнення науки відносно інтеграції родинного і суспільного виховання.

Дана стаття буде присвячена активізації змін в одній із сфер освітньо-виховного процесу, а саме буде розглядатися питання соціальної й психолого-педагогічної допомоги сім'ям у вихованні дошкільників.

Співробітництво працівників дитячих закладів з батьками є умовою успішної виховної діяльності. Відносини дошкільної установи з сім'єю повинні бути засновані на активному залученні батьків до освітнього процесу дитячого садка. Сучасним дошкільним закладам необхідно показати батькам, що навчально-виховний процес і розвиток дошкільника ґрунтується не тільки на педагогічній обізнаності вихователів, а й на глибокій взаємодії родинних зв'язків з дитиною [4].

Вивчення цієї проблеми показує, що в багатьох навчально-виховних закладах відбувається активний пошук і впровадження таких форм взаємодії з родинами, які дали б можливість досягти реальної співпраці та гарантували всебічний розвиток майбутньої особистості. Тому, метою статті виступає ознайомлення з нетрадиційними формами роботи ДНЗ з сучасними родинами для широкого залучення батьків до виховного процесу власних дітей.

Аналіз джерел. Наукові пошуки, що висвітлюють методику взаємодії суспільного і родинного виховання здійснено Л. Врочинською, А. Залізняка, О. Зверєвою, А. Капською, К. Крутій, Т. Кротовою,

Н. Ляшенко, Л. Поздняк, В. Сухомлинським та ін. Зміст і методи педагогічної освіти батьків досліджували О. Долина, Т. Кириєнко, О. Низковська, Л. Островська. Над розробкою нетрадиційних форм роботи з сім'ями працювали Н. Іващенко, В. Скрипник, О. Стращенко, О. Хоменко, а також методисти Одеського обласного інституту удосконалення вчителів [3].

Виклад основного матеріалу. Закон України "Про освіту", Концепція сімейного виховання в системі освіти України "Щаслива родина", Базова програма розвитку дитини дошкільного віку "Я у Світі" та інші законодавчі документи визначають "першим і найважливішим чинником виховання сім'ю, яка стоїть у центрі глобальних економічних, політичних та культурних змін, що відбуваються у державі і являється тією найменшою клітиною у житті суспільства, його основою, яка через власну культуру, мову, цінності виявляє значний вплив на виховання підростаючого покоління" [1]. Ці документи спрямовані на реалізацію головної мети – "формування морально-духовної життєво компетентної особистості, яка успішно реалізується в соціумі як громадянин, сім'янин, професіонал" [1].

У ході соціологічних досліджень американські вчені дійшли висновку, що інститут родини є чи не наймогутнішим засобом, що забезпечує успіх країни на світовому ринку. На досить високому рівні авторитет родини в Японії та країнах Далекого Сходу. Тільки авторитет батьків здатний розвинути в дитині віру у надійні цінності знань і культури та запобігти відчуженню, що виникає між людьми різних поколінь. Переконливо про перевагу саме родинного виховання зазначав Дж. Герберт: "Один батько значить більше, ніж сто вчителів" [6]. Для дітей батьки, особливо в ранньому віці, є майже богами, всесильними, всезнаючими, а тому надзвичайно авторитетними.

Саме тому робота вихователів з молодими батьками, діти яких відвідують дошкільні навчальні заклади, повинна не обмежуватись якісним виконанням їхнього соціального замовлення щодо нагляду, виховання та навчання дітей. Важливою сучасною тенденцією є усвідомлення і сприйняття батьками сучасних орієнтирів, які ґрунтуються на повазі до особистості дитини, турботі про її всебічний розвиток. Такий підхід передбачає сприйняття дитини як унікальної особистості, визнання її прав, ставлення до неї як до суб'єкта з власними потребами. А це вимагає від батьків володіння новими, більш актуальними знаннями про закономірності розвитку та виховання дитини, в свою чергу це означає, що сучасні ДНЗ мають змінити і оновити традиційні форми роботи з батьками [3].

В наш час освітніми працівниками створена велика кількість форм і методів, які забезпечують безпосередній зв'язок між сімейним і суспільним вихованням. Але чи всі вони однаково ефективні? На жаль, ні. Тому хотілося б відійти від нав'язаних авторитарних стандартів, і розглянути нетрадиційні форми роботи з батьками, які поліпшили б взаємодію між дітьми, батьками та вихователями.

Нетрадиційні пізнавальні форми призначені для ознайомлення батьків з особливостями вікового та психологічного розвитку дітей, раціональними методами і прийомами виховання для формування у батьків практичних навичок. Однак у пропонованих формах змінені принципи, на основі яких будується спілкування педагогів і батьків. До них відносяться спілкування на основі діалогу, відкритість, щирість у спілкуванні, відмова від критики та оцінки партнера по спілкуванню. Неформальний підхід до організації та проведення цих форм спілкування ставить вихователів перед необхідністю використання різноманітних методів активізації батьків, а саме:

1) Тренінгові ігрові вправи та завдання. Батькам пропонується взяти участь у гральному тренінгу на якому починається активне спілкування з дитиною, осягаються нові істини. Тренінгові вправи допомагають дати оцінку різним способам взаємодії з дитиною, обрати найбільш вдалі форми звернення до неї і спілкування з нею, замінювати небажані на конструктивні. Проводяться за участю кваліфікованих спеціалістів у галузі педагогіки та психолога.

2) Зустрічі за круглим столом зі спеціалістами у формі запитань і відповідей. Метою "круглих столів" є обговорення з батьками актуальних проблеми виховання в нетрадиційній обстановці з обов'язковою участю фахівців. Зустрічі за "круглим столом" розширюють виховний кругозір не тільки батьків, але і самих педагогів. На засідання "круглого столу" запрошуються батьки, які письмово чи усно висловили бажання брати участь в обговоренні тієї чи іншої теми з фахівцями. У проведенні "круглих столів" реалізується принцип партнерства, діалогу. Спілкування відбувається в невимушеній атмосфері з обговоренням актуальних проблем виховання дітей, урахуванням побажань батьків, використанням методів їх активізації.

3) "Заочні" консультації. Готується ящик (конверт) для питань батьків, які анонімно можуть написати питання тому чи іншому вихователю. Читаючи пошту, педагог може заздалегідь підготувати повну відповідь, вивчити літературу, порадитися з колегами або переадресувати питання.

4) Зустрічі з батьками, такі як "Педагогічний калейдоскоп", "Гуморина". Дозволяють не тільки виявити педагогічні знання батьків,

їх кругозір, але й допомагають зблизитися один з одним, викликати емоційний відгук від спілкування, від проведеного заходу, а також викликають інтерес і бажання співпрацювати з педагогами.

5) Театралізовані вистави. На загальних батьківських зборах можна показати виступи батьків і дітей у виставах. Це надає величезну радість та натхнення батькам та їхнім дітям при підготовці та показі театралізованих вистав.

6) Чергування батьків. Широкі можливості для спостереження надаються батькам під час прогулянок дітей на ділянці, в дні свят, вечорів розваг. Ця форма педагогічної пропаганди дуже дієво допомагає педагогічному колективу подолати у батьків поверхневу думку про роль дитячого садка в житті і вихованні дітей. Чергових батьків залучають до участі в екскурсіях і прогулянках з дітьми за межами дитячого садка, у проведенні дозвілля та розваг. Кількість чергувань протягом тижня, місяця, року може встановлюватися на розсуд керівництва дитячого саду і батьківського комітету, а також залежно від можливостей самих батьків. У ході чергування батьки не повинні втручатися в педагогічний процес. Свої міркування або зауваження вони можуть висловити вихователю або завідувачу.

7) Різноманітні виставки фото, малюнків, цікавих виробів. Вищевказане можуть виготовити батьки з дошкільниками. Наприклад, виставка-стенд "Сім'я очима дитини" на якій діти діляться своїми мріями. З погляду дорослих, діти в родині більше мріють про матеріальні речі: нова лялька, машинка, робот. Але діти висловлюють інші побажання: "Мрію про братика і сестричку", "Мрію, щоб всі жили разом", "Мрію, щоб батьки не сварилися". Це змушує батьків поглянути на свої стосунки в сім'ї з іншого боку, намагатися зміцнити їх, більше уваги приділяти дітям.

8) Заходи побудовані за типом телевізійних та розважальних програм, ігор. Спрямовані на встановлення неформальних контактів з батьками, залучення їх уваги до дитячого саду. Батьки краще пізнають свою дитину, оскільки бачать за інших, нових для себе обставин, зближуються з педагогами. Так, батьки залучаються до підготовки свят, пишуть сценарії, беруть участь у конкурсах. Проводяться ігри з педагогічним змістом, наприклад: "Педагогічна поле чудес", "Педагогічний випадок", "КВН", "Ток-шоу", брей-ринг, під час яких обговорюються протилежні точки зору на проблему та багато іншого.

9) Індивідуальні блокноти. До них вихователь записує успіхи дітей з різних видів діяльності, батьки можуть позначати, що їх цікавить у вихованні дітей.

10) Неформальні записки. Вихователі можуть відсилати з дитиною короткі записки додому, щоб інформувати сім'ю про нове досягнення дитини або про щойно освоєну навичку, подякувати родині за надану допомогу; тут можуть бути побажання щодо розвитку дитини, цікаві висловлювання дошкільника та ін. Сім'ї також можуть відсилати в дитячий садок записки з подякою або з проханням [8].

Список вищезазначених нетрадиційних форм не є вичерпним, але може виступати стимулюючим матеріалом для розробок інноваційних методів у роботі ДНЗ з молодими родинами нашої держави. Звичайно, новітні форми роботи базуються на вже створених традиційних і так чи інакше перекликаються один з одним.

Якими б форми та методи робіт для налагодження контакту з батьками працівники ДНЗ не використовували, всі вони повинні враховувати такі особливості батьків:

- право на власну думку, точку зору, систему цінностей;
- інформувати не лише про обов'язки батьків, але й про права, якими вони можуть скористатися;
- готовність позитивно ставитися до проявів батьківської ініціативи та творчості, заохочувати їх;
- вміти не лише повчати батьків, але й вчитися у них [7].

Важливою складовою у системі роботи з батьками є педагогічний всеобуч. Методологічна основа всеобучу: народний педагогічний досвід та досягнення вітчизняної і зарубіжної наукової педагогіки з питань родинного виховання. Щоб педагогічний всеобуч був достатньо ефективним, він має бути диференційованим. Тобто, він повинен передбачати якісні відмінності та особливості різних груп сімей, які до них відносяться [2]:

- соціальні аспекти (особливості сімей за місцем проживання, соціального статусу сім'ї);
- демографічний аспект (врахування віку, освіти батьків та дітей, структури сім'ї);
- світоглядний (світоглядні позиції, стиль сімейних стосунків, ставлення до суспільства);
- етнографічний (врахування рівня загальної педагогічної та професійної культури батьків, характер сімейних традицій, культури домашнього побуту).

Форми педагогічного всеобучу батьків різноманітні – батьківські лекторії, методичні консультації, батьківські конференції, батьківські дні.

Вищою, але не єдиною ланкою освіти є університети педагогічних знань, вони працюють на громадських засобах при дитячих садках, бібліотеках. Їх основна мета – педагогізація батьків, активізація виховної функції батьків [2].

Позитивні результати у вихованні дітей досягаються за умови вмілого підбору різних форм співпраці та активізації винайдення новітніх і дієвих методів, які сприятимуть залученню до взаємного діалогу всіх членів колективу дошкільного закладу і членів сімей вихованців.

Висновки. В даний час відбувається перебудова системи дошкільного виховання, і в центрі цієї перебудови стоять гуманізація і деідеологізація педагогічного процесу. Метою цих процесів відтепер визнається не виховання члена суспільства, а вільний розвиток особистості. Таким чином, головною цінністю в сьогоденному освітньо-виховному процесі є дитина – її розвиток, освіта, виховання, соціальний захист та підтримка гідності та прав. Для того, щоб батьки мали можливість грамотно виховувати всебічно розвинену особистість, необхідно підвищувати їх педагогічну культуру. З метою досягнення високого рівня вихованості дітей необхідна співпраця дитячого садка та сім'ї, взаємодоповнюючого впливу сімейного та суспільного виховання. Для вказаного впливу необхідно оновити форми робіт з родинами, перейти з авторитарних на індивідуально-гуманістичні, нетрадиційні.

Нетрадиційні (інноваційні) форми роботи сприяють активному діалогу дитячих навчальних закладів із сучасними родинами, встановлюють довірливі відносини між дітьми, батьками та педагогами, сприяють вихованню потреби ділитися один з одним своїми проблемами і спільно їх вирішувати.

Література

1. Базова програма розвитку дитини дошкільного віку " Я у Світі" / Міністерство освіти і науки України, Акад. пед. наук України; наук. ред. та упоряд. О.Л.Кононко. – К.: Світич, 2008. – 430с.;

2. Довідник керівника дошкільного навчального закладу. – Х.: Веста: Видавництво " Ранок", 2007. – 456с.;

3. Залізняк А.М. Підготовка студентів до роботи з батьками з морального виховання дітей старшого дошкільного віку: нав.-метод. посіб. / А.М. Залізняк. – К.: Міленіум, 2006 – 92с.;

4. Книга для батьків: Лекції про виховання дітей / А.С.Макаренко – К.: Радянська школа, 1972.;

5. Крутій К.Л. Освітній простір дошкільного навчального закладу: моногр. у 2-х ч. Частина перша: Концепції, проектування, створення / К. Л. Крутій. – Запоріжжя: ТОВ "ЛІПС" ЛТД, 2009.

6. Олег Ермишин "Афоризмы. Золотой фонд мудрости": Просвещение, 2006.

7. Піклуємось разом. Робота з батьками дошкільників / А. С.Сухарева. – Х.: Вид. група "Основа": "Тріада+", 2008. – 128с. (Серія: "ДНЗ Вихователю").

Ткаченко А.О., магістранта 2 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

КРИТЕРІЇ, ПОКАЗНИКИ ТА РІВНІ УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ КУЛЬТУРИ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТАРШОКЛАСНИКІВ

Інтеграція України в європейський освітній простір зумовила інтенсивний розвиток вітчизняної системи освіти. Як зазначається в Дорожній карті освітніх реформ 2015 – 2025 рр., яка є матрицею кардинальних змін в освіті, метою цієї системи є всебічний розвиток людини як особистості та найвищої суспільної цінності, розвиток її розумових і творчих здібностей, професійних знань і компетентностей, забезпечення її успішної соціалізації у постійно змінюваних умовах життєдіяльності на основі загальнолюдських цінностей, норм і вимог, встановлених Конституцією та законами України.

У Національній стратегії розвитку освіти на період до 2021 року пріоритетними завданнями сучасної школи визначаються формування активного ставлення учнів до здобуття знань, навчання їх самостійно мислити, оперативно приймати рішення; розвиток інтелектуальних і творчих здібностей та вмінь школярів; підготовка молоді до життєдіяльності в ринкових соціально-економічних умовах [3]. Вирішенню цих завдань сприяє залучення учнів, і особливо старшокласників, до проектної діяльності, оскільки така діяльність як система різних практичних дій особистості (групи, колективу), спрямованих на створення певного творчого продукту, поглиблює навчальну мотивацію, сприяє формуванню критичного мислення, становленню особистісних принципів і переконань, самоорганізації,

розвитку індивідуальності, професійному самовизначенню школярів, оволодінню вміннями приймати рішення в складних життєвих ситуаціях відповідно до обраного способу суспільного буття.

Згідно поставлених завдань важливою вимогою сьогодення стає підготовка висококваліфікованих і конкурентоспроможних фахівців в освітній галузі. У наш час компетентність вчителя в організації та здійсненні освітнього процесу пов'язана не тільки з оволодінням інтегрованими знаннями та моделями поведінки в сфері професійної діяльності, сформованістю вмінь та ціннісних орієнтирів, виявом відповідальності за власні результати та ставленням до виконання функцій, які відповідають певним стандартам у професійній галузі, але й з здатністю здійснювати управлінську діяльність з метою формування творчої активної особистості школяра.

Дослідженню теоретичних і практичних аспектів управління приділяли увагу В. Андрущенко, В. Бондарь, В. Галузинський, Г. Дмитренко, І. Драч, М. Євтух, Г. Єльнікова, Ю. Конаржевський, В. Крижко, Н. Кузьміна, С. Максименко, В. Маслов, В. Олійник, Є. Павлютенков, З. Рябова, Л. Сергеева, В. Сластьонін. Проблеми становлення проектної культури розглядали у своїх працях В. Безпалько, Л. Виготський, О. Газман, В. Гузеєв, М. Елькін, С. Ізбаш, Л. Левін, І. Лернер, І. Малкова, Н. Матяш, Н. Пахомова, С. Пілюгіна, Є. Полат, Г. Селевко, І. Сасова, О. Фунтікова, І. Чечель, С. Ящук.

Оскільки проектна діяльність сьогодні сприяє формуванню особистості учня, здатної спостерігати, аналізувати, прогнозувати, приймати рішення, долати конфлікти та протиріччя, адекватно реагувати на зміни у періоди технологічних та цивілізаційних проривів, важливим завданням сучасного вчителя постає здійснення ефективного управління процесом формування культури проектної діяльності школярів (особливо старшокласників, які стоять перед власним професійним вибором на порозі самостійного життя).

Враховуючи функціональну основу управління, ми визначили три системні компоненти управлінської діяльності вчителя щодо процесу формування культури проектної діяльності старшокласників: мотиваційно-прогностичний, організаційно-регулятивний та рефлексивно-діагностичний.

Мотиваційно-прогностичний компонент пов'язаний з стійким інтересом вчителя до використання проектного методу в освітньому процесі, а також усвідомленням необхідності управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників, вмінням вчителя визначати актуальні життєві проблеми су-

часності, планувати проектну роботу старших підлітків, прогнозувати їх проектний розвиток, моделювати індивідуальні проектні маршрути учнів старшого підліткового віку, фокусувати проектно-пізнавальні орієнтири.

Організаційно-регулятивний компонент передбачає вміння вчителя створити навчальне середовище здійснення проектної діяльності, організувати проектно-діалогічне спілкування старшокласників, визначити моніторингово-діагностичні сфери проблемності, залучити учнів старшого підліткового віку до пошуково-дослідної діяльності, сприяти виявленню творчого потенціалу старших підлітків у розв'язанні проблемних ситуацій, дотримуватися нормативно-правового поля проектної роботи, розкривати проектно-ціннісну основу ставлення старших підлітків до проектної діяльності, оперативне прийняття управлінських рішень з метою підвищення результативності проектної діяльності старшокласників.

Рефлексивно-діагностичний компонент розкриває готовність вчителя здійснювати аналітично-рефлексивну роботу щодо результатів виконання проектів старшокласниками, володіння технікою корекційно-діагностичної діяльності та моніторингових досліджень проектно-навчальної сфери, вміння виробляти управлінські рішення з метою коригування процесу формування культури проектної діяльності старших підлітків, удосконалювати критеріально-контрольну базу оцінювання результативності виконання проектів старшокласниками.

На нашу думку, діалектична єдність цих компонентів визначає ефективність роботи вчителя з управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників. За словами В. Лазарева, "хоч би які найчудовіші педагогічні новації не були розроблені, при неякісному управлінні не можна сподіватися на їхнє широке та ефективне засвоєння" [2, с. 12].

Відносно названих компонентів управлінської діяльності ми виділили критерії та показники ефективності управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників: наявність прогностичних орієнтацій у сфері проектування, сформованість мотиваційних орієнтирів щодо проектної діяльності, ступінь підготовки до організації проектної діяльності старшокласників, рівень рефлексивної управлінської майстерності.

Під наявністю прогностичних орієнтацій у сфері проектування ми розуміємо планування вчителем процесу формування культури проектної діяльності учнів старшого підліткового віку та прогнозування результатів даного процесу. Це формулювання мети (уав-

лення про бажаний результат праці), завдань (конкретизація мети в змісті та обсягах), планування (заздалегідь намічений порядок дій та оптимальний розподіл ресурсів), передбачення (форма активної діяльності свідомості, яка дає можливість припускати те, що має відбутися). Важливим показником даного критерію, на нашу думку, виступає активна робота вчителя над створенням банку життєвих проблемних ситуацій. Це дає змогу вчителю враховувати потреби, інтереси та ініціативи учнів старшого підліткового віку у розробці колективних, групових та індивідуальних маршрутів школярів.

У контексті нашого дослідження прогнозування має вирішальне значення на шляху до ефективного управління, що й зумовило обрання прогностичних орієнтацій одним з критеріїв діагностування ефективності управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників.

У визначенні наступного критерію ми спирались на слова А. Вознюк, що у мотиваційному компоненті можна виділити два аспекти: потребу керівника успішно управляти та мотиваційні орієнтири на ефективне управління [1, с. 85]. При чому автор наголошує, що до потреб керівника слід віднести не тільки потребу здійснювати управління, але й потребу його постійно удосконалювати. Нам цікава й думка науковця про те, що вектор мотиваційних орієнтирів спрямований на дію, на процес, на людей, на перспективу, на прийняття партнера, порозуміння та співпрацю з ним, а також на досягнення компромісу.

Ми вважаємо, що сформованість мотиваційних орієнтирів є рушійною силою будь-якого удосконалення (і управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників у тому числі). Становлення управлінської мотивації вчителів – це не просте зростання позитивного або негативного ставлення до процесу формування культури проектної діяльності учнів старшого підліткового віку, а утворення складних структур мотиваційної сфери. Управління передбачає створення вступної, поточної та заключної мотивації, що відповідає етапам проектно-технологічної діяльності та робить процес формування культури проектної діяльності старших підлітків керованим на всіх стадіях.

Отже, наступний критерій – сформованість мотиваційних орієнтирів вчителя щодо проектної діяльності. Показниками даного критерію ми визначили: прояв стійкого інтересу до актуальних проектних проблем; спрямованість на використання проектного методу в освітньому процесі; ставлення до проектної діяльності як ефективного засобу формування творчої особистості старшокласника.

Ступінь підготовки до організації проектної діяльності старшокласників – критерій, який зумовлюється особливістю проектної діяльності та її багатовимірністю.

Важливим аспектом управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників є готовність та вміння вчителя залучати учнів старшого підліткового віку до пошуково-дослідницької роботи, створювати умови оволодіння технологією дослідження, розвивати спроможність старших підлітків на наукових засадах самостійно вирішувати проблеми, формувати у них вміння проводити моніторинг, здійснювати експериментальні дослідження, компетентно обґрунтовувати, пояснювати та перевіряти ефективність проектних ідей. Крім того, результативність проектної діяльності залежить від здатності вчителя створювати комунікаційно-проектний простір, який дає змогу розширювати поле пошуково-дослідницької діяльності, збільшувати сферу діагностичних досліджень, вибудовувати логіку руху до позитивного результату розв'язання проблеми. При цьому слід зауважити, що успішність формування культури проектної діяльності старшокласників залежить від ступеня оволодіння вчителем методологією проектної діяльності. Отже, показниками цього критерію, на нашу думку, виступають: вміння залучати старшокласників до пошуково-дослідної діяльності; здатність до організації проектно-діалогічної комунікації; усвідомлення вчителем методології проектної діяльності.

Рівень рефлексивної управлінської майстерності дає змогу визначити, якою мірою виявляються аналітико – регулятивні здібності вчителя в управлінні процесом формування культури проектної діяльності старшокласників. Удосконалення процесу управління сьогодні забезпечується механізмами саморегуляції, критичного переосмислення та оцінювання власного проектного досвіду через самоаналіз, усвідомлення себе суб'єктом управління. М. Уоллес вважає, що "рефлексивний компонент у роботі вчителя об'єктивно виникає з принципової неможливості створити якийсь універсальний довідник з уже готовими порадами та рекомендаціями на всі випадки життя. Освітній процес настільки динамічний, мінливий, що не можна раз і назавжди освоїти всі секрети педагогічної праці. Те, що безвідмовно діяло сьогодні, вже завтра може виявитися недостатнім або навіть непридатним. З цієї причини педагогічна діяльність за своєю природою є творчою, а вчитель – рефлексуючим професіоналом, який безперервно аналізує свою роботу" [4, с. 5].

Рефлексія допомагає проявляти більшу гнучкість у плануванні з урахуванням реальних комунікативних потреб і психологічних осо-

близькостей учнів старшого підліткового віку, що переводить управлінську взаємодію з "суб'єкт-об'єктного" рівня на "суб'єкт-суб'єктний". Цей критерій характеризується такими показниками: здійснення аналітичної роботи щодо формування культури проектної діяльності старших підлітків: аналіз, порівняння, зіставлення; критичність суджень та самоаналіз управлінської діяльності щодо результатів процесу формування культури проектної діяльності учнів старшого підліткового віку; диференціювання чинників досягнень та недоліків організації проектної діяльності старшокласників; вироблення професійних порад, пропозицій, альтернативних рішень.

Відповідно компонентної структури управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників нами було розроблено гіпотетичну модель рівнів управлінської діяльності вчителя:

Низький (рівень елементарної управлінської діяльності) – характеризується фрагментарними несистемними діями вчителя щодо планування та організації процесу формування культури проектної діяльності учнів старшого підліткового віку, слабкою теоретичною підготовкою вчителя щодо управління процесом формування проектної діяльності старшокласників, відсутністю банку проблемних ситуацій, малоусвідомленим функціональним спектром діяльності учасників проекту, не розробленістю контрольньо-діагностичних механізмів оцінки результатів проектної діяльності учнів.

Середній (рівень управлінської грамотності) – відрізняється позитивним ставленням вчителя до проектної діяльності, наявністю банку проблемних ситуацій та планування проектів різних типів в освітньому процесі, розумінням вчителя необхідності управляти процесом формування культури проектної діяльності старшокласників, володіння основним категоріальним апаратом щодо управлінської діяльності вчителя, певною розробленістю контрольньо-діагностичних критеріїв оцінки проектних результатів старших підлітків.

Високий (рівень управлінської досконалості) – передбачає усвідомлення вчителя проектної роботи як такої, яка відповідає соціальним запитам у підготовці молоді до життя в сучасному суспільстві, чітко сплановану систему проектної діяльності учнів старшого підліткового віку, володіння теоретичними основами управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників, наявність банку актуальних сучасних проблемних ситуацій, розробленість критеріїв контрольньо-оціночної діяльності учасників проекту, готовність приймати відповідальні управлінські рішення з метою

удосконалення процесу формування культури проектної діяльності старших підлітків.

Отже, ефективність управління процесом формування культури проектної діяльності старшокласників залежить від комплексної підготовки вчителів до управлінської діяльності в проектній сфері на різних етапах навчання та професійного удосконалення.

Література

1. Вознюк А.В. Особливості розвитку мотиваційного компонента психологічної готовності керівників освітніх організацій до управління педагогічними працівниками / А.В. Вознюк // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія "Педагогіка і психологія". Педагогічні науки. – 2013. – № 2 (6). – С. 84 – 90.

2. Лазарев В. С. Управление образованием на пороге новой эпохи / В.С. Лазарев // Педагогика. – 1995. – № 5. – С. 12–14.

3. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року № 344/2013 від 25 червня 2013 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/15828.html>. – Назва з екрану.

4. Wallace M. Training foreign language teachers: A reflective approach. / M. Wallace. – Cambridge, England: Cambridge University Press, 1991. – 10 p.

Толокнєєва Н.В., магістрантка 2 курсу факультету психології та соціальної роботи Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя спеціальності "Менеджмент"

ОСОБИСТІТЬ МЕНЕДЖЕРА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОЇ ДОБИ

Постіндустріальне суспільство, яке рішуче утверджується в житті нинішнього покоління, базується на високих інформаційних технологіях, володіти якими може лише високоосвічена і культурна особистість. Тому освіта і інтелектуальний розвиток виступають сьогодні як стратегічний ресурс суспільного руху і, одночасно, могутній фактор самореалізації особистості, її конкурентоспроможності, добробуту. Нова модель управління повинна бути демократичною, відкритою, державно-громадською. Реформування передбачає інноваційні підходи до роботи керівника навчального закладу, удосконалення функцій та методів керівництва, впровадження нової етики стосунків

в очолюваному колективі, заснованих на партнерстві, взаємоповазі, взаєморозумінні. Важливою умовою вдосконалення управлінських функцій на всіх рівнях є фаховість і компетентність керівника, який повинен володіти високим рівнем професіоналізму.

Вагомий внесок у формування сучасних наукових підходів до визначення ролі особистості керівника у процесі управління здійснили В. Зігерт, А. Кібанов, Л. Ланг, І. Марченко, А. Файоль, В. Шепель. Серед вітчизняних науковців слід виділити Т. Гриценко, Л. Скібицьку та ін.

Професіоналізм керівника закладу освіти характеризується певним рівнем психологічної готовності до управлінської діяльності. З одного боку, це інтегральна якість, властивість особистості, що формується у діяльності й спілкуванні, з іншого – процес і результат діяльності та спілкування.

Керівник будь-якого рівня повинен відповідати цілому переліку концептуальних вимог, насамперед, володіти високим рівнем професіоналізму. До складу останнього входять:

- володіння спеціальними знаннями і здатність їх застосування для вирішення реальних завдань;
- прагнення передати свої знання і досвід іншим працівникам задля створення ефективних систем і процесів;
- дотримання професійного кодексу поведінки;
- здатність до оновлення професійних знань, навичок і особистісних якостей.

На думку О.І.Мармази, для успішного керівника сучасного навчального закладу характерними є такі якості його особистості:

1) адаптаційна мобільність – чинник, який визначає роль і місце особистості в міжособистісній взаємодії у малих соціальних групах, її статус, позицію у структурі ділових відносин;

2) емоційне лідерство, що виявляється під час горизонтальної та вертикальної взаємодії у неформальних групах, що діють в організаційній структурі, та ділове лідерство, що має місце у неформальній групі під час розв'язання проблемних ситуацій;

3) здатність до інтеграції соціальних ролей, свідченням якої є пристосування поведінки особистості до рольових очікувань інших учасників групи;

4) контактність, що реалізується через здатність до встановлення позитивних соціальних контактів;

5) стійкість до стресу, що зумовлена неабиякою емоційною напруженістю управлінської роботи, яка активізує роль емоційних регуляторних механізмів у структурі особистості керівника [4, с. 211].

Н.В.Василенко виокремлює обов'язкові для управлінця якості, такі як:

- Компетентність (кожен керівник має знати, як виконувати свою роботу на високому професійному рівні).
- Висока відповідальність, особиста гідність.
- Відчуття нового та вміння йти на розумний ризик, творчо розв'язувати проблеми, сміливість у прийнятті рішень.
- Гнучкість, розуміння ситуації, гостре сприйняття нових потреб, відчуття часу, подій.
- Висока працездатність, постійне прагнення бути кращим і робити все якнайдосконаліше.
- Комунікабельність, здатність установлювати контакти.
- Увага до підлеглих [1].

Усі ці якості мають інтегральний характер, адже містять у своєму складі більш прості компоненти.

Л.І.Даниленко стверджує, що для успішного виконання професійної діяльності керівник має володіти на високому рівні такими якостями:

- здатність керувати, виявляти якості лідера у спілкуванні з підлеглими, керувати собою, абстрагувати;
- уміння виявляти ділові якості підприємця;
- самостійність, активність та ініціативність у прийнятті управлінських рішень;
- високий рівень понятійного мислення [2, с. 30].

В.В.Лаврук зазначає, що ефективність управління навчальним закладом залежить від особистісних якостей керівника, до складу належать належать:

- *психологічні* (прагнення до лідерства, здатність здійснювати управлінську діяльність, готовність до виправданого ризику, комбінаторно-прогностичний тип мислення, стресостійкість, інтуїтивність, гнучкість, адаптивність, мобільність тощо);

- *інтелектуальні* (прагнення до постійного самовдосконалення, схильність до прийняття нових ідей, масштабність мислення, інформативність, здатність до самоаналізу, уміння приймати рішення тощо);

- *професійні* (уміння ефективно використовувати кращі досягнення науково-технічного прогресу, заохочувати персонал за гарну роботу, конструктивно критикувати, приймати нестандартні управлінські рішення, ефективно розподіляти завдання та визначати оптимальний час на їх виконання, діловитість, ініціативність, підприємливість тощо);

- *соціальні* (уміння врахувати політичні наслідки рішень, схильність керуватися принципами соціальної справедливості, толерантність, неконфліктність, посередництво, уміння заохочувати працівників до творчої результативної діяльності, відповідальність тощо) [3].

Керівник – це завжди суб'єкт правління, практичні дії якого пов'язані з організацією діяльності підлеглих, сукупна праця яких спрямована на досягнення поставлених цілей. Керівник – це лідер-менеджер, який управляє педагогічною системою професійного навчального закладу, її розвитком, організовує й стимулює професійну діяльність педагогічних працівників, сприяє формуванню культури навчального закладу, організовує та забезпечує його діяльність.

Отже, сучасний керівник – це людина, яка постійно працює над собою, над своїми професійними та особистісними якостями. Перш за все, керівникові навчального закладу необхідний величезний запас управлінських умінь, а саме: уміння ставити цілі, конкретизувати їх у вигляді завдань, проектувати і планувати роботу освітнього закладу, організовувати педагогічний процес, діагностувати, аналізувати, здійснювати моніторинг діяльності та функціонування освітнього процесу і ухвалювати управлінські рішення.

Умовами, які зможуть підвищити результативність управлінської діяльності керівника визначено:

1. Запровадження державно-громадської моделі управління.
2. Модернізація функцій управлінської діяльності керівника.
3. Здійснення стратегічного управління НЗ, що зможе забезпечити його розвиток у майбутньому, а не тільки функціонування.

Література

1. Василенко Н.В. Особистість сучасного керівника: лідерські якості / Н.В.Василенко // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія. – Випуск 43. – 2015. – С. 389-392.

2. Даниленко Л. Імідж учителя / Лідія Даниленко // Управління освітою: Україна. – 2014. - №13. – С. 30-31.

3. Лаврук В. Діагностика управлінської компетентності директора школи / Василь Лаврук. – К. : Шкільний світ, 2008. – 128 с.

Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О.І.Мармаза. – Х. : Видав. гр. "Основа", 2004. – 240 с. – (Серія "Бібліотека журналу "Управління школою"; Вип. 11–12 (23–24))

Шевчук М. О., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

Чувакова Т. Г., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри прикладної лінгвістики Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ СФЕРИ ОСВІТИ У ПРОЕКТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Динаміка соціально-економічних змін в Україні сприяє розвитку ринку праці та загостренню конкуренції на ньому. Сьогодні суспільні вимоги до фахівця різних сфер професійної діяльності (і освіти у тому числі) фокусуються на його конкурентоспроможності, оскільки вона надає соціальну захищеність в умовах становлення ринку праці; веде до адекватної поведінки індивідуума в умовах, що динамічно змінюються; дає змогу жити в гармонії з собою та навколишнім світом і створювати комфортний життєвий простір; сприяє тому, щоб особистість легше витримувала кризу і потім підіймалася на більш високий рівень; гарантує впевненість в своїх силах та сприяє перемозі у конкурентній взаємодії. Імплементация Закону України "Про вищу освіту", рамки кваліфікацій спонукають освітянську спільноту до створення ефективного науково-практичного інструментарію формування конкурентоспроможного спеціаліста (зокрема, менеджера) згідно потреб ринку праці У такому разі актуалізується питання підготовки менеджера сфери освіти, здатного конкурувати, нестандартно мислити, творчо застосовувати знання у складних професійних ситуаціях, який виступає носієм культурного потенціалу українців і гарантом розвитку освіти, має реалістичний погляд на ситуацію, здоровий глузд, ініціативність та конструктивність, системність і масштабність, самостійність та гнучкість, відкритий для нової інформації та знань, здатний до генерування ідей та ризику.

Проблема формування конкурентоспроможного менеджера освіти є багатоаспектною, оскільки пов'язана з виявленням як внутрішніх можливостей особистості, її самореалізацією в житті, так і з соціально-психологічними характеристиками середовища, в якому вона формується.

Фундаментальний аналіз феномену конкурентоспроможності представлено переважно в працях зарубіжних учених-економістів,

маркетологів, управлінців (І. Ансофф, П. Друкер, Б. Карлофф, М. Мескон, М. Портер, Дж. Робінсон, А. Сміт, М. Трейсі, П. Хейне), а також вітчизняних дослідників (С. Бандура, В. Васильченко, Н. Глевацька, Г. Дмитренко, М. Долішній, Т. Заяць, Л. Лісогор, В. Онікієнко, М. Семикіна, О. Яременко). Процес формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців розкрито в статтях В. Андреева, С. Башишева, В. Безрукової, Г. Ібрагімова, О. Мельничук, Н. Ничкало, Ф. Туктарова, Е. Хайрулліної. Окремі аспекти формування конкурентоспроможної особистості в системі вищої освіти знайшли відображення в роботах В. Загвязинського, Н. Кузьміної, М. Нікандрова, В. Монахова, П. Решетникова, В. Сластьоніна, О. Щербакова.

Передусім слід зазначити, що словотвірним для дефініції "конкурентоспроможність" є поняття "конкуренція" (лат. *concurrere* – бігти разом), яке означає суперництво, зіткнення, змагання.

За твердженням В. Андреева, коли йдеться про конкурентоспроможність особистості, то найбільш активно розглядаються не кінцеві результати її діяльності, а вміння вистояти й перемогти в конкурентній боротьбі [1].

Оскільки перемога забезпечується певними характеристиками особистості, науковці у тлумаченні терміну "конкурентоспроможний" спираються на визначення комплексу властивостей, який дає особистості переваги у конкурентному змаганні.

Так І. Вдовенко у своєму дослідженні конкурентоспроможним вважає здатного високопрофесійно використовувати свої природні й набуті в процесі навчання можливості у виробничій діяльності. При цьому, конкурентним, на його думку, можна назвати того, хто розширює межі своєї діяльності, удосконалює рівень знань, умінь та навичок і досягає високих показників у певній професійній сфері [3].

Конкурентоспроможність фахівця в будь-якій сфері діяльності, за словами А. Кузьмінського, визначається якостями особистості, зокрема професійними й особистісними, якістю діяльності та її потенційними можливостями [7].

А Т. Андріяко пропонує розглядати сутність даного феномену як складну, багаторівневу інтегральну властивість, яка дає змогу особистості, згідно її індивідуальних здібностей, інтересів і потреб, брати участь і отримувати переваги в конкурентних відносинах в обраній для себе сфері професійної діяльності [2].

Інші дослідники (І. Бех, В. Демчук, І. Зязюн, Л. Карамушка, В. Кремень, Т. Перекростова) розуміють конкурентоспроможність як здатність особистості досягати поставлених цілей у різних, швидко

мінливих освітніх ситуаціях завдяки володінню методами вирішення професійних завдань різного змісту й рівнів складності.

Отже, враховуючи думки науковців щодо дефініції "конкурентоспроможність", сутність поняття "конкурентоспроможність менеджера сфери освіти" можна визначити як багатовимірну характеристику особистості менеджера, яка забезпечує йому переваги у конкурентній взаємодії з іншими претендентами в здійсненні управлінської діяльності в галузі освіти, пов'язаної з функціонуванням та розвитком освітньої організації. Це своєрідний симбіоз володіння методами рішення великого класу управлінських завдань та певних якостей особистості менеджера, що дають йому змогу досягти поставленої мети в різноманітних умовах, що швидко змінюються. Як стратегічна управлінська якість, конкурентоспроможність дозволяє бути більш затребуваним серед інших в умовах конкуренції на ринку освітніх послуг, при цьому привабливими особливостями такого менеджера є високий рівень самостійності і гнучкості мислення, рефлексії, стресостійкості і потреби в успішній діяльності.

За цих умов критеріями оцінювання конкурентоспроможного менеджера є інтегровані знання (управлінські, методичні, психолого-педагогічні тощо), менеджерські вміння, рівень комунікативної культури, прагнення лідерства та самоудосконалення, здатність до аналізу та рефлексії, творчість та відповідальність, цілеспрямованість та ініціативність, вміння переконувати та бачити перспективу, внутрішня свобода та почуття обов'язку.

Формування інтегрального утворення конкурентоспроможного менеджера сфери освіти залежить від психологічних особливостей особистості менеджера та зовнішніх умов освітнього середовища, яке забезпечує оволодіння вищезазначеним комплексом властивостей.

На нашу думку, найбільш ефективно формування конкурентоспроможності майбутнього менеджера сфери освіти в умовах вишів відбуватиметься у процесі здійснення проектної діяльності.

У Енциклопедії освіти проектна діяльність розглядається як конструктивна і продуктивна діяльність особистості, спрямована на розв'язання життєво значущої проблеми, досягнення кінцевого результату у процесі цілепокладання, планування і здійснення проекту. Проектна діяльність належить до унікальних способів людської практики, яка пов'язана з передбаченням майбутнього, створенням його ідеального образу, здійсненням та оцінкою наслідків реалізації задумів [5, с. 717].

Як бачимо з визначення, головною характерною складовою проектної діяльності є проблема, а точніше – проблемна ситуація, що є типовою для певної соціальної групи або культурного явища. Проблема виникає у разі невідповідності між реальним життям та уявленнями проектувальника про бажаний стан об'єкта. Проектна діяльність, у такому разі, стає засобом досягнення поставленої мети шляхом збереження, зміни або відновлення соціальних та культурних явищ. Конкретну проблему можна вирішити, використовуючи різні варіанти проектних рішень.

Обґрунтування проблеми, планування технологічних процесів, виконання технологічних операцій, коригування об'єкту діяльності та інші елементи проектної діяльності змушують майбутніх менеджерів здобувати та засвоювати нові знання не відокремлено, а для досягнення мети кожного етапу проектної діяльності, тому засвоєння знань як мети навчального процесу констатується та присвоюється ними без усілякого тиску викладача і знаходить особистісну значущість.

Н. Запесоцька основними ознаками проектної діяльності називає продуктивне уявлення, творчість та вільне перетворення реальності на основі моделі бажаного майбутнього [6, с. 12]. Система проектної діяльності, додає І. Джужук, забезпечує входження в процеси пошуку, творчості, самостійного мислення, вибору засобів та способів [4].

Участь у проектній діяльності розкриває творчий потенціал менеджера, спонукає до інноваційних змін, дає змогу самовдосконалюватися, а також відкриває можливості вибору особистої ролі в системі відносин колективу учасників проекту або залишає право вибору на індивідуальну роботу, і в цьому випадку виконавець проекту поєднує усі ролі в одній особі.

Основний зміст проектної діяльності, вважає С. Ящук, полягає у творчому конструюванні сукупності дій та засобів, що дозволяють виконати поставлені завдання та розв'язати проблеми, досягти визначених цілей [9].

Важливими ознаками проектної діяльності є спрямованість на розвиток пізнавальних навичок, умінь самостійно здобувати, узагальнювати та інтегрувати знання, що отримані з різних джерел у процесі теоретичного і практичного навчання.

За визначенням Г. Харченка, М. Гулакової, проектна діяльність – форма навчально-пізнавальної активності, що полягає в мотивованому досягненні свідомо поставленої мети зі створення творчого проекту, забезпечує єдність і спадкоємність різних сторін процесу навчання і є засобом розвитку особистості [8].

Таким чином, проектна діяльність як спосіб створення нових продуктів, досягнення бажаних результатів стимулює прагнення майбутніх менеджерів до якісного кінцевого результату, активує здатність долати труднощі на шляху до успіху, приймати відповідальні, часом ризиковані управлінські рішення, розвиває комунікабельність, здатність до кооперації, співпраці, співтворчості, формує творче ставлення до справи, праці.

Отже, проектна діяльність навчає майбутніх менеджерів орієнтуватися у суспільному вирі подій та явищ – соціальних, економічних, інформаційних, а також дає змогу оволодіти досвідом життя в громаді. Все це передбачає не пасивну адаптацію в соціумі, а розвиток активного творчого самоствердження в суспільстві з метою його розвитку та самовдосконалення.

Серед основних функцій проектної діяльності прийнято виділяти дослідницьку, аналітичну, прогностичну, перетворювальну, творчу, комунікативну, нормувальну. Для проектування також характерна конструктивність, тобто націленість на здобуття абсолютно визначеного практично значимого результату на основі прогностичного знання. Цим проектна діяльність відрізняється від простого виявлення і опису загальних педагогічних закономірностей, властивих, наприклад, науково-педагогічній діяльності.

Проектна діяльність розвиває дослідницькі навички майбутніх менеджерів, уміння орієнтуватися в інформаційному просторі, використовувати набуті знання на практиці, формує вміння самостійно конструювати власну діяльність, надає можливості проявити творчу активність, отримати досвід застосування знань у реальному житті. Така діяльність є продуктивною в плані індивідуального становлення і формування особистісних якостей менеджера.

Отже, у процесі здійснення проектної діяльності у майбутніх менеджерів сфери освіти розвиваються такі властивості, які виступають передумовою їх конкурентоспроможності на ринку праці. Інтегральні характеристики, які формуються під час виконання проектів, дають змогу майбутнім керівникам якісно виконувати управлінські функції, досягати результативності управлінської діяльності, ефективно розв'язувати проблеми, виявляти лідерські якості та перемагати у напруженій боротьбі зі своїми конкурентами.

Література

1. Андреев В.И. Конкурентология : [учеб. курс для творческого саморазвития конкурентоспособности] / В.И.Андреев. - Казань: Центр инновационных технологий, 2004. – 468 с.

2. Андріяко Т.Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця / Т. Ю. Андріяко // Вісник Черкаського університету. Сер. Пед. науки. – 2010. – Вип. 189. – Ч. 2. – С. 110 – 116.

3. Вдовенко І. С. Теоретичні і методичні засади формування конкурентоспроможності в процесі підготовки висококваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах: дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Вдовенко Ігор Станіславович. – Київ, 2013. – 400 с.

4. Джужук И. И. Метод проектов в контексте личностно-ориентированного образования : дисс. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / И. И. Джужук ; Ростов. гос. ун-т. – Ростов н/Д., 2004. – 218 с.

5. Енциклопедія освіти / АПН України ; [голов. ред. В. Г. Кремінь ; чл. редкол.: І. Д. Бех, Н. М. Бібік, В. Ю. Биков, В. І. Бондар, М. Б. Євтух, І. А. Зязюн [та ін.]. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – 1036 с.

6. Запесоцкая Н.А. Проектная культура как основа профессионального мастерства менеджера социально-культурной сферы: автореф. дис. канд. пед. наук.: 13.00.05 / Н.А. Запесоцкая. - Санкт-Петербург, 2007 – 24 с.

7. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : [навч. посібник] / А.І. Кузьмінський. – Київ : Знання, 2005. – 486 с.

8. Харченко Г. И. Проблема формирования проектной компетентности студентов вуза / Г. И. Харченко, М. В. Гулакова [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://www.yandex.ua/clck/jsredir?from=www.yandex.ua>. – Назва з екрану

9. Ящук С. М. Проектна діяльність та її місце у професійній підготовці магістрів технологічної освіти / С. М. Ящук // Вісник Глухів. нац. пед. ун-ту ім. Олександра Довженко. Серія : Педагогічні науки. – Глухів, 2012. – Вип. 21. – С. 67–72.

Коваленко Є.І., канд.пед. наук,
професор, завідувач кафедри
педагогіки НДУ імені Миколи Гоголя

**ВСЕУКРАЇНСЬКИЙ КОНКУРС "УЧИТЕЛЬ РОКУ"
В НОМІНАЦІЇ "ДИРЕКТОР ШКОЛИ" ЯК ОДИН ІЗ ШЛЯХІВ
ПІДВИЩЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКІВ
ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ ШКІЛ**

Всеукраїнський конкурс "Учитель року" в номінації "Директор школи" був проведений після 17-ти річної перерви у 2014 році в рамках науково-освітніх програм Міністерства освіти і науки України в місті Кіровоград (нині Кропив'янське) з 04.04.2014 р. по 10.04.2014 року. Автор очолював журі конкурсу і мав можливість безпосередньо ознайомитися з досвідом роботи директорів шкіл.

У конкурсі взяли участь переможці обласного рівня з 24 регіонів України. Заключний тур Всеукраїнського конкурсу "Учитель року – 2014" у номінації "Директор школи" проходив у два етапи: відбірковий і фінальний. Кожний з етапів оцінювався у 100 балів.

Зміст конкурсних завдань на відбірковому етапі включав: тестування з перевірки фахової майстерності та навичок ІКТ (1 година) – 40 балів; презентацію досвіду роботи (15 хв.) – 40 балів та співбесіду щодо управлінської діяльності з представленою досвіду (15 хв.) -20 балів.

У тестових завданнях пропонувалося три можливі відповіді, потрібно було правильно поставити нумерацію пропонованих варіантів у такому порядку: 1 – правильна відповідь, 2 – неповна правильна відповідь і 3 – неправильна відповідь. І тільки у разі правильної відповіді на всі три пропозиції конкурсанту зараховувався за відповідь на це завдання 1 бал. Всього пропонувалося 40 завдань.

Завдання на фінальному етапі передбачало виконання творчого проекту "Школа майбутнього" та аналіз відвіданих одного уроку та одного виховного заходу.

Результати тестування засвідчили вільне володіння директорами ІКТ, проте рівень теоретичної підготовки директорів виявився нижчим середнього, оскільки лише окремі директори змогли набрати 20-18 балів при виконанні цього завдання (із 40 можливих).

Важливим конкурсним завданням була презентація досвіду управління навчальним закладом. Аналіз результатів конкурсних завдань засвідчив в цілому належну підготовку директорів до управлінської діяльності і впровадження в практику навчальних закладів інноваційних технологій управління. Високі оцінки журі отримав досвід Олександрійського колегіуму – спеціалізованої школи Кіровоградської обл. (директор – Коваленко С.П.) на тему "Розвиток освітнього середовища навчального закладу через запровадження фандрайзингу в управлінську діяльність"; Хотівського НВК Києво-Святошинського району (директор Неруш Н.В.) з проблеми "Підвищення конкурентоспроможності навчального закладу засобами реалізації моделі громадсько активної школи"; Бобровицької ЗОШ І-ІІІ ст. Чернігівської обл. (директор – Ралко В.М.) на тему "Створення інноваційного освітнього простору навчального закладу як форма його розвитку"; приватної школи-садка "Перша ластівка" м. Івано-Франківськ – "Маркетингова діяльність керівника приватного навчального закладу в умовах ринку" (директор Мирошніченко Т.І.); Донецької гімназії №92 (директор – Коробченко Л.В.) – "Управління розвитком навчального закладу на засадах менеджменту освітніх інновацій"; Чернівецької спеціалізованої школи "Освітні ресурси та технологічний тренінг" І-ІІІ ст. (директор – Цуркан Л.П.) – "Створення інноваційної освітньої концепції розвитку та функціонування навчального закладу"; Харківського ліцею № 89 (директор – Кіриченко С.В.) – "Ефективний самоменеджмент керів-

ника – шлях до підвищення якості освіти в загальноосвітньому навчальному закладі"; Кременчуцького колегіуму №25 Полтавської області (директор – Москалик Т.О.) – "Реалізація компетентнісного підходу через адаптивне управління закладом нового типу"; Денишівської ЗОШ I–III ступенів імені В.Г.Бондарчука Житомирської обл. (директор – Вербило Л.В.) – "Життя – це проект "Зроби себе сам"; Одеської загальноосвітньої школи I–III ст. № 44 (директор – Буйневич О.В.) – "Організація освітнього простору Школи сприяння здоров'ю "Різні можливості – рівні права на успіх" та ін.

Усі директори, зокрема, виявили розуміння того, що соціальні перетворення в суспільстві вимагають упровадження інноваційних технологій в управлінні закладом, інформаційного забезпечення діяльності навчального закладу. Управлінські інновації директори шкіл пов'язують із застосуванням колегіальних форм і методів впливу на учасників освітнього процесу, делегуванні ряду керівних повноважень іншим членам педагогічного колективу тощо. В організацію навчально-виховного процесу впроваджуються інноваційні підходи: діяльнісний, особистісно орієнтований, компетентнісний, аксіологічний, комплекс механізмів управління навчальним закладом (інформаційно-комунікативний, організаційний, розпорядчо-правовий, методично-корекційний). Педагогічними інноваціями, що були представлені на конкурсі, були: проектні технології, технології розвитку творчих здібностей, критичного мислення, введення інформатики з II класу, впровадження навчання за програмами "Інтелект України", здоров'язбережувальні технології, технологія ефективного адаптивного управління розвитком навчального закладу через збільшення асоціативних, координаційних зв'язків всередині самої системи; прогнозування розвитку, фандрейзинг і маркетинг, бренд-менеджмент; запровадження інноваційних процесів у системі освіти, зокрема, plan-fix в управлінській діяльності.

Для нотаток

Для нотаток

Для нотаток

Наукове видання

МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ
ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ

**Матеріали Всеукраїнської науково-практичної
Інтернет-конференції**

Технічний редактор – І. П. Борис
Верстка, макетування – В. М. Косяк
Книга друкується в авторському редагуванні

Підписано до друку
Гарнітура Times New Roman
Замовлення №

Формат 60x84/16
Обл.-вид. арк. 5,41
Ум. друк. арк. 5,75

Папір офсетний
Тираж 50 пр.



Ніжинський державний університет
імені Миколи Гоголя.
м. Ніжин, вул. Воздвиженська, 3/4
(04631)7-19-72
E-mail: vidavn_ndu@mail.ru
www.ndu.edu.ua

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 2137 від 29.03.05 р.