

УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ СПРЯМОВАНОСТІ КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ

Волярська О.С., к.пед.н., доцент

Запорізька обласна академія післядипломної педагогічної освіти

У статті визначено управлінські аспекти, що впливають на процес формування професійної спрямованості керівників закладів освіти. Проведено дослідження факторів, які сприяють професійному становленню особистості керівника.

Ключові слова: управління, навчання, професійна спрямованість, професійне становлення, настанови.

Волярская Е.С. УПРАВЛЕНИЕ ПРОЦЕССОМ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ / Запорожская областная академия последипломного педагогического образования, Украина.

В статье определены управленческие аспекты формирования профессиональной направленности руководителей учреждений образования. Проведено исследование профессиональной направленности руководителей учреждений образования.

Ключевые слова: управление, обучение, профессиональная направленность, профессиональное становление, установки.

Volarskaya E.S. MANAGEMENT OF PROCESS OF A PROFESSIONAL ORIENTATION FORMING OF HEADS OF ESTABLISHMENTS OF FORMATIONS / Zaporozhye regional academy after degree pedagogical education, Ukraine.

The article defines management basics of the professional orientation forming of managements administrative. The author has alone a reseach of the factors which assist the professional settlement of managements administratives.

Key word: management., education, professional orientation, professional setting, settings.

Серед основних напрямів модернізації управління освітою, як визначено в Національній доктрині розвитку освіти у XXI столітті, наголошується на підготовці та перепідготовці управлінців усіх рівнів. Відомо, що вищі навчальні заклади країни з-поміж професійно-орієнтованих навчальних предметів називають такі як: основи менеджменту, стратегічний менеджмент, інформаційне забезпечення управління, контрольно-аналітична діяльність, управління процесом навчання та виховання, психологія управління тощо. Кількість годин на викладання цих предметів обмежена, оскільки більшість із них викладається на рівні теоретичних спецкурсів із циклу навчальних дисциплін за вибором навчального закладу, а навчальні години на управлінську практику взагалі не передбачаються.

Психологія управління професійним становленням педагогів та керівників закладів освіти містить велику кількість теоретичних та емпіричних напрацювань, які представлені в роботах вітчизняних та зарубіжних психологів: І.П.Волкова, К.Вудкока, Ф.І.Генова, Є.С.Жарікова, В.Зінгера, Л.М.Карамушки, Н.Л.Коломінського, С.Г.Москвічова, Г.Х.Попова, П.Самуельсона, Г.В.Щекіна. Однак, сучасні проблеми управління процесом формування професійної спрямованості педагогів вимагають удосконалення освітніх технологій щодо впровадження аспектів управлінської діяльності в систему педагогічних наук.

Сучасні тенденції діяльності навчальних закладів, зміни у внутрішньошкільному управлінні зумовили необхідність реформування й системи підвищення кваліфікації як керівників закладів освіти.

Нові тенденції у змісті навчання керівників закладів освіти передусім відбиваються в понятті «післядипломна освіта». Відомо, що зараз актуальним є запровадження андрагогічної адаптивної моделі організації навчального процесу відповідно до особливостей і закономірностей психології та педагогіки дорослих із перенесенням акценту на активно-розвивальні методи навчання [1].

Система безперервного підвищення кваліфікації передбачає органічний зв'язок процесів курсового навчання та самоосвіти самих керівників у міжкурсний період. Курсове навчання є стимулом для самоосвіти й орієнтує керівників шкіл на відбір певного змісту для самостійного вивчення. А самоосвіта суттєво доповнює ті знання, які слухачі отримали на курсах. Цим воно здебільшого задовольняє професійні запити. Актуальною проблемою є встановлення взаємозв'язку між цими процесами та підтримкою їх на оптимальному рівні, що потребує тісних контактів між місцевими органами освіти та факультетами підвищення кваліфікації керівників освіти [1].

Отже, система післядипломної педагогічної освіти є основною ланкою системи безперервної освіти педагогічних кадрів і формування їх професійної спрямованості. Потреба в комплексному науковому дослідженні та вирішенні питань управління процесом формування професійної спрямованості педагогів зумовили вибір теми статті.

Мета статті полягає у теоретичному обґрунтуванні проблеми управління процесом формування професійної спрямованості керівників та емпіричному аналізі особливостей розвитку професійної спрямованості керівників закладів освіти в умовах навчальної активно-розвивальної роботи з ними.

Об'єктом нашого дослідження виступають психологічні аспекти управління педагогічним колективом.

Предмет дослідження складає процес формування професійної спрямованості керівників закладів освіти.

У психологічній літературі проаналізовано такі види спрямованості: особистісна, колективістська, ділова (Б. Басс, В. Смекал, М. Кучер, М.С. Неймарк), гуманістична, егоїстична, депресивна та суїцидальна (Д.І. Фельдштейн, І.Д. Єгоричева). Особлива увага приділяється дослідженню професійної спрямованості особистості (Ф.М. Глобін, Є.А. Климов, Н.В. Кузьміна, Н.В. Комусова) [2].

Професійна спрямованість розуміється, насамперед, як сукупність мотиваційних утворень (інтересів, потреб, схильностей, прагнень тощо), пов'язаних із професійною діяльністю людини і таких, що зумовлюють вибір професії та прагнення працювати за обраною спеціальністю, а також задоволеність професійною діяльністю. Також важливим аспектом є психологічна готовність до професійної діяльності. Професійна спрямованість являє собою «інтегральне утворення і характеризується предметом професійної спрямованості, в якості якого виступає бажана професія (вид діяльності); видами мотивів професійної діяльності; силою (рівнем) спрямованості, що виявляється в ступені вираженості прагнень до оволодіння професією та роботі за нею; знаком, що виражається задоволенням чи незадоволенням своєю професією» [2].

Формування професійної спрямованості утворює основний зміст професійного самовизначення особистості. Етап формування професійної спрямованості завершується готовністю спеціаліста до самостійної професійної діяльності.

Оскільки управлінець має справу безпосередньо з людьми, то сучасний менеджер у галузі освіти повинен володіти широким арсеналом засобів психологічного впливу і постійно їх поновлювати, враховуючи педагогічне середовище й особистість педагога.

Таким чином, можна зробити висновок, що професійна спрямованість – це провідна інтегральна якість особистості, характерною рисою якої є вибіркове і мотиваційне відношення індивіда до вибору професії відповідно до покликання й ідеалів, світогляду й інтересів. Структура професійної спрямованості складається зі змістовної сторони намірів чи планів індивіда щодо вибору галузі, професії, спеціальності, функціональної придатності особистості (схильностей і здібностей), мотиваційної сфери (обґрунтування вибору) і психологічної готовності до роботи за обраною професією.

Теоретичний аналіз проблеми управління процесом формування професійної спрямованості керівників та педагогів закладів освіти дозволив виділити основне завдання в менеджменті освіти – досягнення поставлених цілей, вирішення якого неможливе без вивчення професійної спрямованості особистості. Зазначимо, що аспект взаємозв'язку і взаєморозвитку управління і професійної спрямованості є досить багатоаспектним та складним.

З метою визначення оцінки стилів діяльності та встановлення професійної спрямованості керівників закладів освіти нами було проведено діагностування за такими методиками: опитувальник Блейка-Мутона та опитувальник для визначення спрямованості діяльності менеджера в галузі освіти.

1. Опитувальник Блейка-Мутона (оцінки стилю діяльності менеджера) [3]. Оцінка стилю керівництва колективом проводиться методом самооцінок, коли менеджер відповідає на поставлені в анкеті питання. Обробка та інтерпретація результатів опитувальника дає можливість визначити такі характеристики стилю діяльності менеджера: 1 – «страх перед бідністю» – з боку керівника проявляються зусилля, спрямовані на забезпечення мінімальної якості роботи, яка дозволяє уникнути звільнення; 2 – «авторитет – підпорядкування» – відповідає такому стилеві, при якому виробничий результат – все, а людина – виконавець; 3 – «будинок відпочинку» – керівник ставить в основу своєї діяльності людські відносини, створює «сімейну» атмосферу в колективі, але мало турбується про виконання виробничих питань; 4 – «команда» – відповідає такому стилеві управління, коли менеджер прагне так побудувати свою роботу, щоб співробітники бачили в ній можливість самореалізації й підтвердження власної значущості.

2. Опитувальник для визначення спрямованості діяльності менеджера [3]. Дане опитування виконується методом експертної оцінки, коли експертам пропонується відмітити ті ролі й задачі, які менеджер реально демонструє й вирішує у своїй практичній діяльності. Результати оформлюються у вигляді індивідуального профілю спрямованості діяльності управлінця. При цьому, враховується, що «операціоналіст»(1) – це керівник, який живе сьогоденними проблемами і питаннями; «тактик»(2) – це керівник, який ставить і реально вирішує задачі на найближчу перспективу; «стратег»(3) – це керівник, який закладає фундамент майбутніх успіхів.

Перший етап дослідження включав використання методик, де базовими виступили опитувальник Блейка-Мутона та опитувальник для визначення спрямованості діяльності менеджера в галузі освіти.

Отримані дані обробки діагностичного матеріалу представили нам матеріал для подальшої роботи із керівниками та педагогами в плані підвищення їх мотивації до професійної діяльності.

Так, за результатами проведення методики Блейка-Мутона на оцінку стилю діяльності керівника було виявлено, що серед управлінців (n=47) – виділяються перераховані стилі діяльності, при цьому 46,8% управлінців відноситься до стилю «страх перед бідністю», «авторитет – підкорення» та «будинок відпочинку» – (n=22). А 53,2% управлінців належать до таких типів стилю діяльності як «організація» та «команда» (n=25). Результати методики представлені в таблиці 1.

Таблиця 1 – Результати розподілу керівників за стилем діяльності за результатами методики Блейка-Мутона

Стилі діяльності керівника	Кількість
страх перед бідністю	10,63%
авторитет-підкорення	23,35%
будинок відпочинку	12,82%
організація	36,06%
команда	17,02%

Такі результати дозволили нам у подальшому аналізі поділити всіх досліджуваних на дві групи: група А – управлінці, яким притаманний такий стиль керівництва, як «організація» та «команда», – усього таких керівників закладів освіти виявилось 25 осіб, група Б – управлінці, яким притаманні такі стилі діяльності, як «страх перед бідністю», «авторитет-підкорення», «будинок відпочинку» (22 особи).

Керівники групи А будуть виступати як контрольна група, а керівники групи Б – як експериментальна група. Проведений нами поділ обумовлений інтерпретацією стилів діяльності керівників закладів освіти, а саме стилі керівництва «організація» та «команда» трактуються як оптимальні варіанти ефективного управління організацією (структурою організації).

Отримані результати за методикою Блейка-Мутона були доповнені даними опитувальника з визначення спрямованості діяльності менеджера в галузі освіти, які представлені співробітниками (підлеглими) керівників. Профілі керівників будувалися нами відповідно до попереднього поділу на контрольну та експериментальну групу.

Так, у групі А виділяється спрямованість діяльності керівника як «стратег» – 48%; «тактика» – 32%; та «операціоналіста» – 20%; а в групі Б домінує спрямованість «операціоналіста» – 63,63%; а спрямованість «тактика» складає 27,27% опитуваних, а «стратег» – лише 9,09%. Отримані результати представлені на рисунку 1.

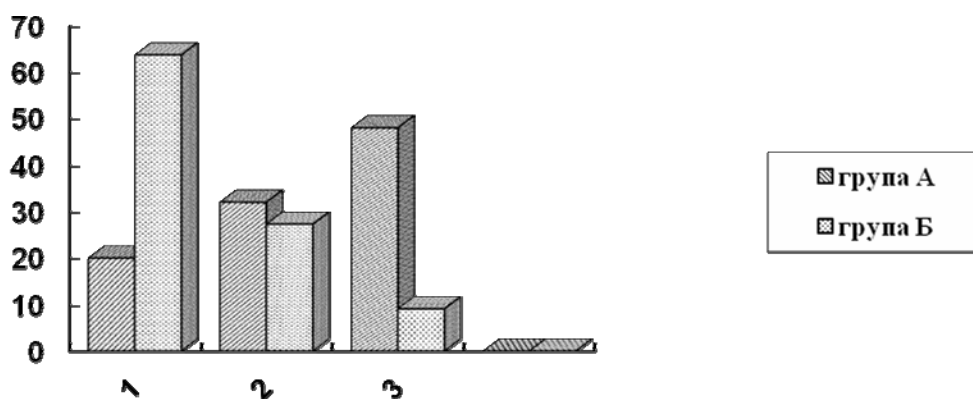


Рис. 1. Відсотковий розподіл показників спрямованості професійної діяльності керівників і педагогів

Примітка. 1 – операціоналіст; 2 – тактик; 3 – стратег

Результати констатувального експерименту дозволили виділити яскраво виражений контраст в особистісних властивостях керівників двох груп (виділених нами за стилем управління керівників). Тому ми висуваємо припущення, що особливості стилю керівництва обумовлені особистісними

властивостями поведінки і спілкування, які в умовах навчальних занять з підвищення професійної спрямованості можуть бути позитивно змінені. Оцінюючи та аналізуючи всі можливі методи, ми зупинили свій вибір проведенні курсів підвищення управлінської компетентності.

Ці курси було проведено в лютому-березні 2011 року в термін проведення курсів підвищення кваліфікації директорів та заступників директорів загальноосвітніх навчальних закладів у Запорізькій обласній академії післядипломної педагогічної освіти. Навчальні заняття склалися з двох модулів: модуль з фундаментальної підготовки та модуль з фахової підготовки. Змістовний курс модулів наведено нижче.

Зміст фундаментального модуля розкриває основні напрямки модернізації освіти. Актуальним є зосередження уваги слухачів курсів підвищення кваліфікації на обговоренні теоретико-методологічних основ сучасного управління; психологічних закономірностей управлінської діяльності; особистісної орієнтації навчально-виховного процесу; концепції інноваційного управління; моніторингу, як однієї з ключових функцій освітнього менеджменту та особливостей інклюзивної освіти.

Модуль. ФУНДАМЕНТАЛЬНА ПІДГОТОВКА

2.1. Психологія управління.

Теоретичні основи психології управління. Психологічні теорії управління. Психологічні школи наукового управління: класична школа, школа адміністративного менеджменту, концепція «фізіологічного оптимуму», концепція людських відносин.

Психологічні закономірності управлінської діяльності. Психологічні вимоги до керівництва освітнім закладом. Управлінські ролі керівника. Психологічні особливості стилів керівництва. Психологічні типи керівників. Гендерні особливості керівництва. Психологічні компоненти професійно-управлінської компетентності. Психологічні засади прийняття управлінських рішень.

Проблеми мотивації професійної діяльності. Теорії мотивації. Мотиваційні механізми в управлінській діяльності керівника освітнім закладом.

Психологічні особливості організаційної поведінки. Психологічні характеристики конкурентноздатної команди. Етапи становлення та розвитку педагогічного колективу як конкурентноздатної команди. Психологічні методи діагностики педагогічного колективу. Методи формування конкурентноздатної команди. Соціально-психологічні процеси в освітніх організаціях.

Місце і роль психологічної служби в освітній організації: мета, завдання, основні функції. Психологічне забезпечення управлінської діяльності.

2.2. Інклюзивна освіта

2.2.1. Інклюзивна освіта в теорії та практиці діяльності загальноосвітнього навчального закладу

Становлення інклюзивної освіти: від інтеграції до інклюзії. Основні документи щодо запровадження інклюзивної освіти. Основні принципи інклюзивної школи. Переваги інклюзивної освіти. Міжнародні організації, що формують політику в галузі інклюзивної освіти.

Інтегроване та інклюзивне навчання в Італії. Рівноправність у здобутті освіти (досвід Австрії). Психолого-медико-соціальні центри (досвід Бельгії). Освітня реформа (досвід Голландії). Шведська модель інклюзивної освіти. Варіативність психолого-педагогічного супроводу (досвід Німеччини). Прозорість кордонів між спеціальною та загальною освітою.

Пріоритети державної політики. Система спеціальної освіти в Україні. Статистичний погляд на процес інтеграції. Інтегрування дітей з особливостями психофізичного розвитку в загальноосвітній простір України. Розвиток інклюзивної моделі освіти.

2.2.2. Створення і реалізація інклюзивної моделі освіти в загальноосвітніх навчальних закладах.

Пріоритети державної політики. Система спеціальної освіти в Україні. Інтегрування дітей з особливостями психофізичного розвитку в загальноосвітній простір України. Розвиток інклюзивної моделі освіти.

Сутність процесів адаптації та модифікації. Адаптація навчального процесу. Модифікація навчального процесу.

Пристосування шкільних приміщень до потреб дітей з особливостями психофізичного розвитку. Адаптації для дитини з порушеннями опорно-рухового апарату. Адаптації для дитини з порушеннями зору. Адаптації для дитини з порушеннями слуху. Облаштування території закладу освіти.

Психолого-педагогічний супровід дітей з особливостями психофізичного розвитку в умовах інклюзивного закладу. Позитивні аспекти залучення дітей з особливими освітніми потребами до загальноосвітніх закладів. Психолого-педагогічний супровід.

Управління інклюзивним навчальним закладом на засадах менеджменту освітніх інновацій. Застосування успішних стратегій адміністративної роботи.

Налагодження партнерських стосунків з родинами. Фактори, які допомагають школі залучати батьків. Використання практик, орієнтованих на сім'ю. Подолання упередженості. Реалізація індивідуального підходу в роботі з батьками. Поширення практики «батьки-батькам». Дотримання конфіденційності. Залучення батьків до ухвалення рішень. Принципи педагогічної діяльності орієнтованої на інтереси сім'ї.

Враховання відмінностей розвитку та навчальної діяльності дітей з особливостями психофізичного розвитку в процесі навчання. Діти з особливостями (порушеннями) психофізичного розвитку. Діти з порушеннями ОРА. Діти з порушеннями зору. Діти з порушеннями слуху. Діти з порушеннями мовлення. Діти із затримкою психічного розвитку. Синдром Дауна. Аутизм. Діти з труднощами в навчанні. Порушення уваги з гіперактивністю. Діти з порушеннями психічної діяльності. Епілепсія. Діти з гіперкінезами (спастикою). Люди маленького росту. Захворювання внутрішніх органів (хвороби серця, ВІЛ-інфіковані люди).

Формування позитивного ставлення до дітей з особливостями психофізичного розвитку. Сприяння соціальній взаємодії та дружбі дітей з особливостями психофізичного розвитку та їхніх однолітків. Коректна термінологія. 10 загальних правил спілкування.

Застосування практики відстоювання інтересів дітей на інклюзивну освіту. Метод лобювання. Модель лобістської кампанії. Стратегічний інструмент планування.

2.2.3. Управління інклюзивним закладом освіти

Управління інклюзивним закладом на засадах менеджменту освітніх інновацій. Реалізація організаційно-управлінських, соціально-економічних і соціально-культурних цілей. Принцип інноваційності в управлінні закладами освіти і шляхи його реалізації.

Застосування успішних стратегій адміністративної роботи. Заохочування керівництва. Налаштування і підтримка педагогів. Впровадження освітньої програми для педагогів. Формування особистості педагога інклюзивного класу (групи). Забезпечення позитивної командної взаємодії. Фактори, що впливають на надання якісних освітніх послуг в умовах інклюзивної освіти. Успішні стратегії адміністративної роботи.

Здійснення процесу оцінки та розробки індивідуального навчального плану. Компоненти індивідуального навчального плану. Організація роботи команди з розробки індивідуального навчального плану. Залучення батьків до розробки та подальшої реалізації ІНП. Функції керівника щодо розробки та реалізації ІНП.

Взаємодія школи та психолого-медико-педагогічної консультації. Робота з батьками щодо проходження обстеження на психолого-медико-педагогічній комісії (ПМПК). Підготовка пакета документів. Підготовка дитини. Незалежне обстеження ПМПК. Отримання рекомендацій і витягу з протоколу ПМПК, які передаються до школи.

Налагодження партнерських стосунків з родинами. Фактори, які допомагають школі залучати батьків. Використовування практик, орієнтованих на сім'ю. Подолання упередженості. Реалізація індивідуального підходу в роботі з батьками. Поширення практики «батьки-батькам». Дотримання конфіденційності. Залучення батьків до ухвалення рішень. Принципи педагогічної діяльності, орієнтованої на інтереси сім'ї.

2.3. Інноваційний менеджмент.

Сутність наукових категорій: «інновація», «інноваційний навчальний заклад», «інноваційна діяльність». Сучасні освітні концепції і технології в управлінні закладом освіти. Закономірності управління інноваційною діяльністю в закладі освіти. Особливості управління інноваційною діяльністю в системі освіти, порядок її здійснення та експертизи. Перспективи розвитку менеджменту освітніх інновацій в Україні.

2.4. Теорія і методика виховання

Основні цілі, завдання і напрямки модернізації освіти на сучасному етапі. Поняття громадянської освіти, її основні елементи. Роль і місце громадянської освіти в процесі модернізації освітнього процесу й її необхідність в Україні. Основні якості громадянина України. Цінності громадянської освіти. «Професійний портрет» учителя, який виховує громадянина.

2.5. Сучасна дидактика

Реформування освіти в Україні: становлення сучасної педагогічної парадигми і єдиного освітнього простору. Проблема входження України в Європейський і глобальний освітній простір. Науково-технократична (традиційна) і гуманістична педагогічні парадигми в освітньому закладі: спільне і відмінне. Поліпарадигмальність. Освітній сциєнтизм і принцип гуманізації та гуманітаризації освіти.

Проблема запровадження системного підходу в сучасній дидактиці. Проблема визначення критеріїв і вимірників особистісних освітніх результатів.

2.6. Оцінка якості освіти

Освітній моніторинг. Рівні, види та напрями моніторингових досліджень якості освіти. Алгоритм запровадження моніторингу якості освіти. Інструментарій оцінювання та моніторингу. Моніторинг якості освіти: сутність та принципи його організації. Види моніторингу, етапи його організації. Види діяльності всіх учасників моніторингового процесу на кожному з етапів. Види, об'єкти, мета та напрями моніторингових досліджень для освітньої системи певного рівня (державного, регіонального, місцевого рівнів закладів освіти).

Зміст модуля фахової (науково-теоретичної та методичної) підготовки забезпечує розвиток менеджерських якостей, знань та вмінь (змістовного компонента); розкриває систему концептуальних засад здійснення управлінської діяльності: функції, принципи, цілі управління (методологічний компонент); озброює засобами, формами і методами роботи з розвитку управлінської компетентності керівників навчальних закладів, що складає сутність технологічного компоненту; забезпечує розвиток особистісних характеристик керівника (особистісно-діяльнісний компонент).

Модуль. ФАХОВА ПІДГОТОВКА

3.1. Менеджмент освіти.

Сучасні науково-теоретичні підходи до управління закладами (установами) освіти. Принципи управління освітою. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). Національна доктрина розвитку освіти. Системно-діяльнісний, системно-структурний, системно-функціональний підходи в управлінні закладами освіти. Компетентнісний підхід в управлінні закладами освіти. Модель компетентного керівника закладу освіти.

3.2. Управління навчально-виховним процесом у закладі освіти

Поняття навчально-виховного процесу. Основні форми і зміст навчально-виховної роботи в закладах освіти. Принципи ефективного управління навчально-виховним процесом у закладі освіти. Функції управління навчально-виховним процесом у закладах освіти. Оптимальний вибір змісту і організаційних форм навчально-виховної роботи. Управлінські дії керівників школи з організації навчально-виховного процесу.

3.3. Стратегічний менеджмент

Еволюція стратегічного менеджменту. Процедура стратегічного управління. Підгрунтя стратегічного управління. Порівняльна характеристика режимів тактичного, оперативного та стратегічного управління. Класифікація конкурентних стратегій. Елементи стратегії організаційних змін. Система оцінки стратегії. Створення стратегії організаційної культури. Управлінські технології управління стратегічними змінами: інжиніринг, реінжиніринг.

Модель управління розвитком навчального закладу. Розробка стратегії розвитку закладу освіти. Цілепокладання, розробка концепції розвитку та плану реалізації стратегії. Експертиза результатів впровадження програми стратегічного розвитку.

Сутність цільового комплексного підходу в управлінні закладом освіти. Концепція, місія, цілі розвитку закладу освіти, стратегічне управління в контексті цільового комплексного підходу. Сутність програмно-цільового управління. Рівні цільового управління.

3.4. Менеджмент персоналу в управлінській діяльності керівників закладу освіти.

Менеджмент персоналу як методологічна основа роботи з педагогічними кадрами сучасного закладу освіти. Система управління персоналом у сучасній школі. Правове і нормативно-методичне забезпечення управління персоналом. Компетентнісний підхід в управлінні персоналом. Професіографічний підхід. Планування, набір персоналу. Адаптація, робота з молодими вчителями. Управління професійною кар'єрою, розвитком професійної компетентності педагогічних працівників закладу освіти. Мотивація персоналу як соціальна основа керівництва. Організаційна культура як фактор розвитку організації, створення ціннісно-орієнтаційної єдності колективу.

3.5. Педагогічний менеджмент.

Процес управління та управлінське рішення. Значення, сутність і функції управлінського рішення. Класифікація рішень. Основоволожні принципи розробки рішень. Технології і моделі процесу розробки управлінських рішень.

Інтуїтивна та раціональна технології прийняття рішень. Етапи раціональної технології прийняття управлінського рішення. Людський та організаційний фактори в процесі прийняття управлінського рішення. Індивідуальне та групове прийняття управлінського рішення.

Класифікація методів обґрунтування управлінських рішень. Кількісні та якісні методи прогнозування. Побудова «дерева рішень» і вибір оптимального варіанта. Обґрунтування рішень в умовах невизначеності.

Система контролю за виконанням управлінського рішення. Управлінське рішення як інструмент вимірювання функціонування і розвитку закладу освіти.

3.6. Відкрита освіта та дистанційне навчання.

Концептуальні підходи до застосування технологій відкритої освіти та дистанційного навчання в зарубіжних країнах та їх роль у процесах модернізації освіти. Нормативно – правове забезпечення дистанційної освіти України. Нормативно-правове забезпечення дистанційного навчання в системі післядипломної педагогічної освіти. Дистанційна освіта як фактор формування єдиного освітнього простору. Основні поняття, принципи, особливості, засоби та форми дистанційної освіти. Інформаційні та педагогічні технології в дистанційній освіті. Перспективи впровадження дистанційної освіти в Запорізькій області.

Після проведення навчальних курсів нами був проведений повторний констатувальний зріз у двох групах А і Б, що дало нам можливість зафіксувати статистично значущі відмінності результатів в експериментальній групі.

Після повторного проведення психодіагностичних методик серед керівників закладів освіти на визначення спрямованості професійної діяльності керівника, було отримано такі дані: суттєво змінилась спрямованість діяльності в групі Б після проходження навчальних занять (спрямованість діяльності як «операціоналіста» – 4 особи; як «тактика» – 12 осіб; як «стратег» – 6 осіб), у той час як спрямованість діяльності керівників групи А залишилася майже без змін (спрямованість діяльності керівника як «операціоналіста» – 5 осіб; як «тактика» – 8 осіб; як «стратег» – 12 осіб). Результати графічно представлені на рис 2.

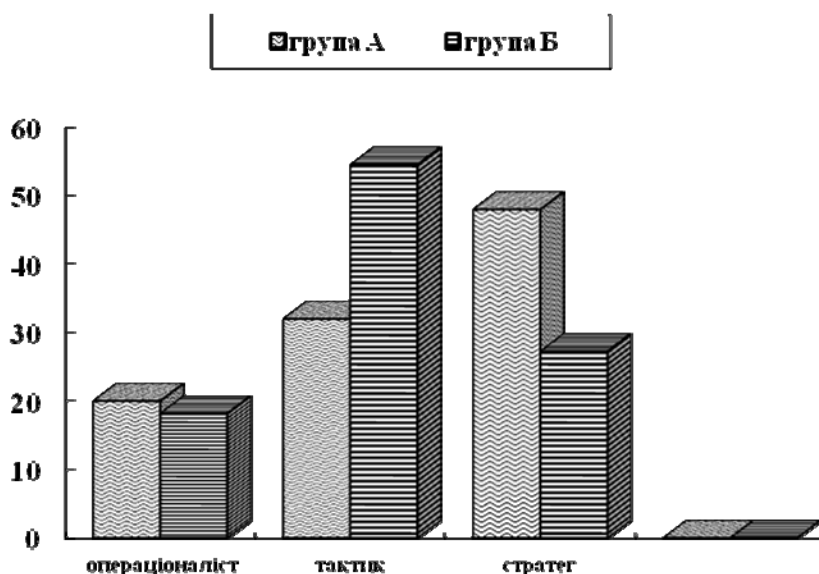


Рис.2. Відсотковий розподіл показників спрямованості діяльності керівників після проходження навчальних занять

Отже, проведене нами дослідження підтвердило положення, що особливості стилю керівництва колективом обумовлені особистісними властивостями поведінки і спілкування керівників. Підвищення професійної спрямованості відображається на особистісних та поведінкових властивостях керівників, а відповідно й на стилі і спрямованості їхньої діяльності.

В експериментальній групі Б після проходження навчальних занять відмічаються позитивні змінення в сфері комунікації та поведінки керівників, зокрема, серед особистісних рис виділяються такі сформовані

характеристики як відвертість і комунікабельність, цих керівників характеризує природність у вираженні своїх почуттів, вони із задоволенням працюють з підлеглими, активні в усуненні конфлікту, довірливі. Також у них можна спостерігати щирість у стосунках з людьми, вони починають вірити у вдачу, а відповідно й виступати більш наполегливими в досягненні цілей (ділова спрямованість) як показник рівня їх професійної спрямованості. Такі керівники позбавлені заздрості, у стосунках з підлеглими залежні від їх думки, слідує принципу приймати рішення разом з іншими, орієнтовані на соціальне схвалення. У міжособистісних стосунках у цих керівників виділяється впевненість у собі, яка не обов'язково проявляється в лідерських вміннях, а у вміннях не підкоряти себе сильному без оцінки ситуації, при цьому яскраво вираженою є конформність поведінки.

У керівників групи А також були помічені зміни в особистісних характеристиках спілкування і поведінки, а зокрема спілкування цих керівників відрізняється емоційністю та динамічністю, хоча було помічено їх практичність з орієнтацією на зовнішню реальність та загальноприйняті норми. Також виявились вираженими (показники значно збільшились) показники критичного відношення до інших людей та крайнього (радикального) вираження моралізації. У міжособистісних стосунках виражається схильність поступатись у всьому і всім, часте приписування собі вини, залежність від інших із проявами неширокого опору. У цілому цих керівників можна охарактеризувати як гіпервідповідальних, які можуть пожертвувати своїми інтересами, хоча при цьому вони досить активні по відношенню до інших людей та різноманітних ідей.

Що стосується стилів діяльності керівників, то тепер показники стилів їх діяльності в експериментальній групі зазнали тенденції збільшення таких стилів керівництва як «організація» та «команда». Визначення спрямованості діяльності керівника дозволило також віділити збільшення показників таких типів спрямованості діяльності як «тактик» і «стратег».

Таким чином, відповідно до всього вище сказаного, можна зробити висновок, що в системі вищої післядипломної освіти формування професійної спрямованості відбувається під впливом сукупності факторів, які впливають на організацію навчально-виховного процесу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти / Л.М. Карамушка. – К. : Ніка-Центр, 2000. – 332 с.
2. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е.А. Климов. – М. : Знание, 1983. – 95 с.
3. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента // [под ред. Г.Никифорова, М.Дмитриевой, В.Снеткова]. – СПб. : Питер, 2001. – 238 с.
4. Управління школою, що змінюється. Порадник сучасного директора / [Пометун О., Середяк Л., Сущенко І., Янушевич О.]. – Тернопіль: Астон, 2005. – 192 с.
5. Эффективное управление школой в современных условиях. – СПб. : КАРО, 2005. – 272 с.

УДК 378.011.3 – 051 : 36

ЗМІСТ ПІДГОТОВКИ СОЦІАЛЬНИХ ПЕДАГОГІВ ДО РОБОТИ З ПРИЙОМНИМИ СІМ'ЯМИ

Ігнатенко К. В., асистент

Луганський національний університет імені Тараса Шевченка

У статті розкривається стан і підходи до формування змісту підготовки майбутніх соціальних педагогів по роботі з прийомними родинами у вищих навчальних закладах, визначаються компетенції спеціаліста як основу для перебудови змісту підготовки, а також характеризуються необхідні знання та вміння студентів для роботи з прийомними сім'ями.

Ключові слова: компетентності спеціаліста, зміст підготовки, професійна готовність.