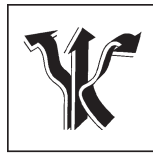


МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

НАУКОВІ ПРАЦІ МАУП

Засновано у 2001 р.

Випуск 3(30)

Київ
ДП «Видавничий дім «Персонал»
2011

УДК 330-339; 321.7; 159.9
ББК 65.9(4УКР)29-2я43
М58

Редакційна колегія

Подолька А. М., д-р юрид. наук, проф. — головний редактор
Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф. — заступник головного редактора
Ігнатченко А. А., канд. техн. наук — відповідальний редактор

Політичні науки

Антонюк О. В., д-р політ. наук, проф., Бабкіна О. В., д-р політ. наук, проф., Бідзюра І. П., д-р політ. наук, Варзар І. М., д-р політ. наук, проф., Головатий М. Ф., д-р політ. наук, проф., Гончаренко О. М., д-р іст. наук, Піляєв І. С., д-р політ. наук, Хижняк І. А., д-р іст. наук, проф., Шуба О. В., д-р політ. наук, проф.

Економічні науки

Захожай В. Б., д-р екон. наук, проф., Дахно І. І., д-р екон. наук, проф., Дмитренко Г. А., д-р екон. наук, проф., Куроченко О. В., д-р екон. наук, проф., Пила В. І., д-р екон. наук, проф., Радзівський О. І., д-р екон. наук, Федоренко В. Г., д-р екон. наук, проф., Шостак Л. Б., д-р екон. наук, проф., Швець В. Я., д-р екон. наук, проф., Баєва О. В., д-р біол. наук, проф.

Психологічні науки

Балл Г. А., д-р психол. наук, проф., Лігоцький А. О., д-р пед. наук, проф., Ложкін Г. В., д-р психол. наук, проф., Приходько Ю. О., д-р психол. наук, проф., Синьов В. М., д-р пед. наук, проф., Чернуха Н. М., д-р пед. наук, проф., Чуприков А. П., д-р мед. наук, проф.

Юридичні науки

Александров Ю. В., канд. юрид. наук, проф., Ануфрієв М. І., канд. юрид. наук, проф., Бородін І. Л., д-р юрид. наук, проф., Бандурка О. О., д-р юрид. наук, проф., Корнієнко М. І., канд. юрид. наук, проф., Марчук В. М., д-р юрид. наук, проф., Подолька А. М., д-р юрид. наук, Юлдашев О. Х., д-р юрид. наук

Рекомендовано до друку Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом (протокол № 6 від 29 червня 2011 р.)

Міжрегіональна Академія управління персоналом.

М58 Наукові праці МАУП / редкол.: А. М. Подолька (голов. ред.) [та ін.]. — К. : МАУП, 2001 — Вип. 3 (30). — К. : ДП “Вид. дім “Персонал”, 2011. — 222 с.: іл. — Бібліогр. в кінці ст.

У збірнику наукових праць публікуються статті науковців, які займаються проблемами розвитку економіки, політології, психології і права.

Для науковців, викладачів, студентів, а також усіх, кого цікавить розвиток науки в Україні.

Збірник “Наукові праці МАУП” зареєстровано Державним комітетом інформаційної політики, телебачення та радіомовлення України (свідоцтво від 11.04.02 за № 6048, серія КВ) як наукове видання, в якому висвітлюються результати наукових досліджень в галузях економіки, політології, соціології, психології, права, матеріалів наукових конференцій.

Вищою атестаційною комісією України “Наукові праці МАУП” визнано як фахове видання з політичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/4 від 26 травня 2010 р.) та юридичних наук (за постановою Президії ВАК України № 1-05/5 від 31 травня 2011 р.).

ББК 65.9(4УКР)29-2я43+67.9(4УКР)я43

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП), 2011
© ДП “Видавничий дім “Персонал”, 2011

Ніколаєнко С. М. Ризик-менеджмент у медичному страхуванні	141
Орленко С. С. Впровадження та адаптація системи управління прибутком на основі бюджетування для підвищення конкурентоспроможності українських підприємств	145
Ручка Н. В. Можливості застосування досягнень комплексної продуктової політики ЄС у сфері зменшення негативного впливу легкових автомобілів в Україні.....	150
Чесноков Р. Е. Системная устойчивость туризма и анализ внешних и внутренних факторов развития рекреационных предприятий Южного берега Крыма	156
Ніколаєва Я. І. Інвестиційний клімат та інвестиційна привабливість України	160
ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ	167
Гриньова В. М. Концептуальні засади менеджменту в галузі вищої економічної освіти	167
Пузь О. І. Врахування психологічних особливостей учнів 9–10-ти років під час навчання іноземних мов	170
Гуменникова Т. Р. Активні форми збагачення особистісно орієнтованої педагогічної технології підготовки менеджера освітньої діяльності	174
Зайцева О. Ю., Зайцева І. С. Соціальні аспекти адаптації системи управління персоналом підприємства	181
Кальянов А. В. Чинники розвитку культури у сучасному соціокультурному просторі	184
Кирилова О. М. Вивчення Пересопницького Євангелія як складової навчально-виховної роботи у вищій школі	190
Кравець І. М., Овчарук М. М. Трудовий потенціал та роль освіти у його формуванні	195
Соляніченко М. О., Арапова І. П., Арапов С. М. Сучасні підходи до використання інформаційних технологій у методиці викладання математичних дисциплін ВНЗ	198
Бочкова Е. Б. Система “клиент-консультант” підприємств індустрії туризму	201
Гончаренко Є. Ю. Розвиток контрольно-коригуючих навичок у студентів-лінгвістів у процесі вивчення німецької мови як другої іноземної	205
Денисенко Л. П. Деякі психологічні аспекти діяльності менеджерів у ліцеї	210
Зелинская Ю. Н. Роль качественного обслуживания в работе туристического предприятия	213
Соколова О. О. Мотивація персоналу в контексті системи управління якістю.....	217
ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ	220

АКТИВНІ ФОРМИ ЗБАГАЧЕННЯ ОСОБИСТІСНО ОРІЄНТОВАНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ТЕХНОЛОГІЇ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Наукові праці МАУП, 2011, вип. 3(30), с. 174–180

Доведено актуальність особистісно орієнтованого характеру професійної підготовки студентів магістрів як передумови розвитку особистісних та професійних якостей керівників освітніх установ. Подано експериментальну технологію підготовки менеджера освітньої діяльності, наведені результати позитивної динаміки зазначеної технології, проаналізовані найефективніші форми роботи з майбутніми фахівцями, що були апробовані протягом двох років.

Філософія освіти суспільства завжди пов'язувалась з освітою особистості. Головною метою української системи освіти є створення умов для розвитку та самореалізації особистості громадянина України, формування покоління, здатного навчатись протягом життя. Таким чином, пріоритетним напрямом державної політики в розвитку освіти є її особистісна орієнтація. На сьогодні вона визнана як педагогічною наукою, так і практикою. Одним із шляхів її розв'язання є особистісно орієнтований характер професійної підготовки майбутнього менеджера освітньої діяльності.

Беручи до уваги той факт, що проблема підготовки менеджерів освітньої діяльності є достатньо новою, вченими та практиками апробуються технології та методики якісної підготовки фахівців, досліджуються методологічні основи підготовки майбутніх керівників освітою.

Розглянемо статистичні характеристики. На Всеукраїнському семінарі “Завдання післядипломної педагогічної освіти в контексті удосконалення системи освіти України”, який відбувся в Яремчі, було підкреслено, що майже 90 % керівників шкіл не володіють методами ефективного управління, 85 % директорів — не володіють комп'ютером, більше 80 % керівників — не мають економічних знань, необхідних для функціонування навчальних закладів. Водночас, міністр освіти та науки звернув увагу на те, що кадровий резерв повинен формуватися лише після проходження відповідної професійної підготовки [11].

У доповіді Міжнародної комісії ЮНЕСКО з освіти в ХХІ ст. “Освіта. Прихований скарб” [11], у вигляді принципів, на яких має базуватись освіта, була проголошена важливість набуття молодими європейцями ключових компетентностей.

На сучасному етапі розвитку освіти визнано три основні напрями компетентностей, якими повинні оволодіти фахівці: соціальні, пов'язані з соціальною діяльністю особистості, життям суспільства; мотиваційні, пов'язані з інтересами, індивідуальним вибором особистості; функціональні, пов'язані зі сферою звань, уміннями оперувати науковими знаннями та фактичним матеріалом.

Так, на підставі міжнародних та вітчизняних досліджень ученими Академії педагогічних наук було виокремлено сім основним компетентностей для всіх рівнів освіти: навчальну, культурну, здоров'язберігаючу, інформаційно-комунікативну, соціальну, громадянську, підприємницьку.

Аналіз наукового доробку, досвіду вищих шкіл у підготовці майбутніх фахівців засвідчує безперечні переваги саме компетентнісного підходу [3]. Це порівняно новий погляд на освітні проблеми, але значно плідний, тому що наявність компетентностей дає можливість практично оперувати набутими у процесі навчання знаннями, застосовувати їх упродовж життя.

Як вже зазначалося, наша увага здебільшого сфокусована на осмисленні деяких аспектів спроможності становлення фахівця в логіці його безперервної освіти, намагання дослідити цей про-

цес у контексті компетентнісного підходу. Науковцями загально визнано, що компетентнісний підхід до формування менеджера закладом освіти є концептуальним орієнтиром шкіл зарубіжжя (австрійська, американська школа, французька освітні системи), разом з тим вітчизняні дослідники (В. Кричевський, Т. Лісінська, О. Приходченко, Н. Тураніна, Л. Фурсенко) досліджують компетентність у різних наукових площинах, а саме: практичну компетентність фахівця, модель компетентності керівника, естетичну, мовленнєву компетентність.

Беручи до уваги завдання вдосконалення навчального процесу вищого навчального закладу, що має місце в Плані дій щодо забезпечення якості вищої освіти України та її інтеграції у європейське і світове освітнє співтовариство [8], а саме аналіз форм, методів, методик та технологій навчання студента, які спрямовані на результати навчання, ми визначили їх як зовнішньоорієнтовані та студент-орієнтовані (у центрі яких перебуває особистість студента), що відповідає запитам особистісно орієнтованої професійної підготовки. Саме тому метою нашого дослідження є висвітлення особливостей використання особистісно орієнтованих технологій викладання у ВНЗ у процесі підготовки майбутнього менеджера освіти.

У сучасних умовах суспільного розвитку необхідно усвідомити вирішальне значення освіти з метою якісного, послідовного та ефективного управління її галузями.

Освіта в цілому детермінується соціально-економічними й суспільно-політичними умовами. У свою чергу, управлінська педагогічна освіта та досягнутий нею рівень є головною передумовою становлення майбутнього менеджера освітньої діяльності.

Еволюція аксіологічних уявлень сприяла тому, щоб у центрі наукової картини світу була людина. Її фізичне та моральне здоров'я, все сучасне суспільство та освіта були зорієнтовані на індивідуальність, неповторність, самоактуалізацію. Гуманізація освіти, яка має достатній досвід історичного розвитку, виступає нині системоутворюючим чинником нового управлінського педагогічного мислення та педагогічної самосвідомості. Не менш важливо, що ці ідеї закладені в основу державних документів у галузі освіти. В Законі України "Про освіту" проголошено, що освіта в Україні ґрунтується на засадах гуманізму, демократії та національної свідомості, взаємоповаги між націями та народами, що метою освіти є всебічний роз-

виток людини як особистості та найвищої цінності суспільства. Така гуманістична конверсія освіти передбачає поетапний відхід від жорсткої орієнтації на суто соціальну спрямованість освіти, на обслуговування освітніх запитів держави щодо підготовки та виховання гуманістичної особистості.

У такому декларативному аспекті особистісна орієнтація в освіті не викликає сумнівів ні у педагогів, ні у менеджерів освіти, але реалії освітньо-виховної практики свідчать, що з'явилася суперечність між потребою у вихованні гуманістичної творчої особистості та спрямованістю масової вищої школи на формування функціонально обмеженого індивіда — майбутнього управлінця.

Ознаками управління кінця XX–XXI ст. є раціоналізація, гуманізація, системність та концептуальність управління. Людина перестає бути засобом управління і стає його метою.

У зв'язку з цим актуальною є підготовка висококваліфікованих фахівців у галузі управління освітою. Особливості суспільного життя висувають жорсткі вимоги до особистісних та професійних якостей менеджера освіти.

У науці управління виокремлюють людиноцентристський підхід, що має предметом дослідження особистість людини (керуючого та керованого) (Р. Шакуров, В. Лазарев, Н. Немова, П. Третьяков, Ю. Конаржевський, Т. Шамова та ін.).

Сутність людиноцентристського підходу полягає в тому, що центром уваги в управлінні стає людина. Даний підхід спирається на теорію і практику менеджменту, в якому достатньо добре розроблена поведінкова сторона діяльності менеджера, що орієнтується у своїй роботі на повагу, довіру, успіх [6].

Особистісний (людський) фактор — це складний сплав ділових якостей, спрямованості інтересів, ціннісних орієнтацій спеціаліста, його емоційних та психічних станів; виявляється цей фактор у повсякденній взаємодії, співробітництві, спілкуванні з колегами, учнями студентами, батьками, іншими групами людей, які впливають на управління освітою, в організації різних видів пізнавальної та культурно-дозвільної діяльності, в оціночних судженнях, в особистих симпатіях і антипатіях, у прийнятті та реалізації рішень, у багатьох найтонших нюансах, з яких складається професійний, діловий портрет менеджера, стиль його професійної діяльності і взаємовідносин з педагогічним колективом, учнями та їхніми батьками, з різними державними та громадськими організаціями [4, 88].

Серед особистісних особливостей виокремлюються: лідерство, впевненість у собі, наполегливість та вміння переконувати, прагнення взяти відповідальність на себе, здатність до розумного ризику. Серед динамічних особливостей психічних процесів найважливішими є здатність до тривалої напруженої роботи, вміння “тримати удари” та швидко включатися у нову діяльність.

Особистість менеджера постає як система, що сама розвивається і регулюється, цілеспрямована активність якої у професійній сфері піднімається на рівень свідомої діяльності, яка обирає сама собі цінності. Але для цього необхідні принаймні такі умови: наявність професійних цілей, установок, ідей, задумів, потреб, пов'язаних з виконанням місії менеджера; достатньо розвинені сутнісні сили, що дають змогу здійснювати формуючий вплив, свобода вибору у здійсненні своїх планів; моральна позиція, яка орієнтує на використання технологій навчання і виховання лише на благо людини тощо [10, 94–95].

Сучасна система підготовки менеджерів освіти в магістрії характеризується тим, що вона намагається підігнати кожного студента під загальний віртуальний зразок, який уявляється як ідеал керівника. Разом з тим, у дослідженні процесу підготовки майбутніх управлінців є низка проблем, які вимагають глибокого наукового вивчення. Аналіз науково-педагогічної літератури, стану підготовки менеджерів освіти показав, що існує суперечність між соціальним замовленням на підвищення ефективності управління, з одного боку, та станом організації підготовки керівних кадрів, необхідних для ефективного розв'язання управлінсько-педагогічних завдань, з другого [7, 3–5].

Існуючі системи підготовки менеджерів освіти не забезпечують необхідного рівня знань, умінь та навичок. Найістотнішими їх недоліками є: фрагментарність, відсутність синергетичного, системного підходу до наукового обґрунтування змісту підготовки; необґрунтованість поєднання загальнотеоретичного і специфічного компонентів у змісті навчання; недооцінка необхідності формування системного бачення перспективного розвитку освітнього закладу, розвитку стратегічного мислення та навичок індивідуального і групового спілкування; недостатня забезпеченість підготовки менеджерів освіти методичним інструментарієм.

Дидактичне обґрунтування змісту підготовки менеджерів освіти зумовлене вимогами науково-технічного прогресу до підготовки управлінця, передбачає осмислення професійно-кваліфікованих

та особистісно необхідних якостей, які забезпечували б здійснення управлінських дій з метою ефективного функціонування педагогічних об'єктів.

Головними принципами формування змісту підготовки менеджерів освіти є: його відповідність потребам суспільства; діалектична єдність змістової та процесуальної сторін навчання; структурна єдність змісту підготовки менеджерів освіти на різних рівнях його формування [7, 10–11]. Зміст підготовки може бути реалізованим, на наш погляд, на засадах особистісно орієнтованого підходу у вихованні та навчанні менеджерів освіти. Так, О. Дусавицький, І. Бех прогнозують [1, 2] у ХХІ ст. еру особистісно орієнтованої освіти, побудованої на принципах ціннісної орієнтації. Нині маємо всі підстави говорити про становлення парадигми особистісно орієнтованої освіти. Причому мова йде не тільки про розробку теоретичної моделі, здійсненні відповідних досліджень, а й про процес швидкого впровадження досягнень науки в практику, а іноді навіть про випередження експериментально-практичної діяльності з побудови особистісно орієнтованого освітнього процесу в освітніх установах порівняно з розробками у фундаментальній науці. З одного боку, цей факт свідчить про необхідність якнайшвидшого філософського і наукового осмислення феномену особистісно орієнтованої освіти; з другого боку, це свідчить про результативність нової парадигми освіти як соціального феномену.

Отже, мета особистісно орієнтованої освіти полягає у створенні оптимальних умов для розвитку й становлення особистості як суб'єкта діяльності та суспільних відносин, яка здійснює їх відповідно до стійкої ієрархічної системи гуманістичних особистісних цінностей. Метою особистісно орієнтованої освіти є виховання, супровід, підтримка, розвиток людини в людині і розвиток у ній механізмів самореалізації, саморозвитку, адаптації, саморегуляції, самозахисту, самовиховання та ін., необхідних для становлення самобутнього особистісного образу й діалогічного, безпечного способу взаємодії з людьми, природою, культурою, цивілізацією [1, 142].

У підготовці менеджерів освітньої діяльності в магістратурі на базі Придунайської філії МАУП за спеціальністю “Управління навчальним закладом” (заочно-дистанційна форма підготовки) протягом двох років проходить апробацію технологія особистісно орієнтованої освіти, в основу якої покладено такі принципи: гуманізму, реалізму, діяльності, самоорганізації складних сис-

тем, ціннісно-цільової сутності пізнання, інтегративності, діалогової взаємодії. Ці принципи закладені в дидактичний зміст і мають забезпечити успішне становлення менеджера освіти. Самі по собі знання, набуті в магістратурі, ще не можуть гарантувати успіху.

При цьому ми відстоюємо позицію нетотожності особистісно орієнтованого та індивідуального підходів. Останній полягає в адаптації навчального процесу до індивідуальності менеджера. І тому індивідуальний підхід є складовою особистісно орієнтованого, який є більш широким та повноважним і будується на синергетичних засадах, що розглядають людину як безкінечно велику відкриту систему.

Зовнішньозадані нормативи у вигляді предметних знань, умінь та навичок міцно увійшли в педагогічну свідомість, оволоділи свідомістю викладачів ВНЗ і вчителів, а особистісно відчужена парадигма виступає реалією сьогодення, і тільки поетапна практично орієнтована підготовка, навчання та виховання в особистісній парадигмі має потенційні можливості змінити таку ситуацію.

Система цієї роботи представлена таким складовими:

1-й етап (підготовчий, моделюючий): підготовка викладацького складу магістріуму до прийняття особистісно орієнтованої технології підготовки майбутніх керівників освітою. Вважаємо за доцільне ознайомити викладачів з особистісно орієнтованим підходом до організації підготовки та умовами створення особистісно орієнтованого освітнього середовища, оскільки майбутній керівник освітою перебуває в такому середовищі та відчуває його позитив, він сам буде моделювати на власному підприємстві — закладі освіти — особистісно орієнтоване освітнє середовище та надавати перевагу особистісно орієнтованому підходу у власній професійній діяльності: побудові стосунків з підлеглими, вибору стилю спілкування, прийняттю управлінського рішення та ін.

З цією метою були проведені теоретичні семінари з викладачами, проблема особистісно орієнтованого підходу обговорена на кафедрах, визначена стратегія вдосконалення навчально-методичних комплексів шляхом наповнення модулів дисциплін завданнями особистісно орієнтованої спрямованості. Проведене анкетування всіх викладачів Придунайської філії на предмет ставлення до особистісно орієнтованого підходу в освіті. Як свідчать результати опитування сучасних педагогів вищої школи (в опитуванні взяли участь 38 викладачів ВНЗ), вони до-

статньо важко змінюють свої погляди на позицію особистісно орієнтованої освіти. Цю тезу також підкріплюють результати анкетування та обговорювання проблем особистісно орієнтованого виховання на методичних семінарах та методичних об'єднаннях. За результатами анкетування “підтримують теорію особистісно орієнтованого виховання” — 31 %, “бажають ознайомитися та працювати за принципами особистісно орієнтованого підходу” — 44 %, “працюють на засадах особистісно орієнтованого підходу” — 16 %, “не бажають і не приймають означену теорію і практику роботи” — 9 %. Слід відзначити, що більшість викладачів наголошували на тому, що “відмінник в магістратурі” — це не обов'язково “відмінник у житті та управлінській діяльності”. Така думка ще раз підтверджує той факт, що перебуваючи достатню кількість років в авторитарному середовищі школи та ВНЗ, де проходили підготовку сучасні викладачі, які працюють протягом 10–15 років, людина навіть несвідомо вимагатиме і творитиме авторитарне, а не демократичне суспільство в закладі освіти. Соціоцентрична деформація традиційної освіти призвела до головного — до безособистісності. Масова практика призвела до того, що сучасний студент потонує у предметних знаннях, уміннях та навичках, став об'єктом повчальних впливів педагога. “Особистісна компонента” в освіті трактувалася однобоко, як врахування індивідуальних особливостей студента для досягнення знань, умінь та навичок, для ще більшого маніпулювання ним. Це спричинило відчуження студента від процесу навчання, а викладача — від студента, від його індивідуальності, особистості. Особистісно орієнтована освіта передбачає подолання цього відчуження.

За підсумкам цього етапу роботи були проведені науково-методичні конференції “Місія викладача вищої школи в контексті сучасних освітніх процесів” (Ізмаїл, 2009 р.), “Вища освіта у формуванні управлінської еліти” (Ізмаїл, 2010 р.).

2-й етап (створення особистісно орієнтованого освітнього середовища студента-магістранта) передбачав **відкриту взаємодію викладачів та магістрантів**. Характеристиками такого особистісно орієнтованого середовища у вузівській практиці мають стати:

- орієнтація прийомів, засобів, методів і форм організації навчально-виховної діяльності на випереджувальний професійний розвиток особистості студента, врахування його пізнавальних можливостей, ціннісних орієнтацій, особистісного досвіду;

- підпорядкування змісту роботи викладачів управлінського ВНЗ організації особистісно орієнтованої професійної підготовки;
- формування суб'єкт-суб'єктних особистісно орієнтованих відносин у процесі навчання; запровадження діалогічних форм навчання та виховання майбутнього фахівця;
- створення викладачами кафедр такого дидактичного комплексу, який дасть студенту можливість вибору організації власного процесу професійної підготовки;
- створення на заняттях педагогічних ситуацій, які спонукають студентів до усвідомлення свого позитивного образу "Я", створення "ситуацій успіху" та позитивно-професійної "Я-концепції";
- орієнтація на більш підготовлених суб'єктів навчання; надання студенту можливості вибору індивідуальної траєкторії професійної підготовки створенням умов для його творчості в самостійній, науково-дослідній та виховній діяльності;
- надання можливості студенту-практиканту відчувати себе творцем особистісно орієнтованої управлінської діяльності;
- активізація особистісно орієнтованої виховної діяльності студента, участь його в молодіжних об'єднаннях та організаціях;
- створення власної моделі освітнього середовища з урахуванням досвіду виховних традицій своєї місцевості.

Реальне життя — це віддзеркалення себе в інших людях. Здатність взаємодіяти з іншими дає змогу спілкуватися духовно, бути індивідуальністю. Менеджер освіти, який працює на засадах особистісно орієнтованої педагогіки, має бути готовий навчити педагогічний колектив сприймати себе та інших такими, якими вони є. Тобто потрібно виховувати таку особистісність керівника освіти, яка буде з повагою ставитися до своїх думок та думок членів колективу, оточуючих груп людей, які беруть участь в управлінні освітою, навіть якщо вони суперечать її власним. Викладач повинен допомогти магістранту усвідомити, що така поведінка допоможе йому задовольнятися тим місцем, яке він займає в колективі, тобто оточення дає стільки уваги, інтересу, симпатії, на скільки він сам розраховує.

Освітнє середовище передбачало також перебудову стосунків між викладачем і студентом у бік підвищення суб'єктності кожного з них та їх актуалізацію. Учитель, викладач ВНЗ не повинен бути "над студентом", жорстко регламентувати й

одночасно визначати його розвиток і пізнання, а має стати "поряд з ним", допомагаючи кожній дитині сконструювати і реалізувати оптимальний шлях особистісного розвитку на основі індивідуальної сутності.

У процесі нашого експерименту з магістрантами була проведена діагностика прийняття інших людей (за шкалою Фейя). В опитуванні взяли участь 46 осіб. За результатами анкетування було доведено, що майбутні управлінці закладом освіти мали такі результати: "високий показник сприйняття інших" — 37 %, "середній показник із тенденцією до високого" — 24 %, "середній показник з тенденцією до низького" — 11 %, "низький показник" — 9 %. Отримані результати свідчать про недостатню підготовленість студентів до прийняття оточуючих людей. Означена проблема була реалізована у процесі вивчення дисциплін: "Управління навчальною та виховною діяльністю", "Освітні технології", "Психологія управління", "Методика викладання та виховання у вищих закладах освіти".

3-й етап проведення та вдосконалення експериментальної роботи на засадах особистісно орієнтованої освіти.

Основними напрямками експериментальної роботи було визначено:

- підвищення інформаційної обізнаності, яка передбачала створення "банку власної інформації" з проблем управління освітою: підготовка виступів з означеної проблеми на лекційних та семінарських заняттях, проведення "круглих столів — обговорень", "презентація ідей і проєктів", вивчення педагогічного досвіду класиків освітньої управлінської діяльності Ш. Амонашвілі, А. Макаренка, В. Сухомлинського, В. Шаталова, О. Захаренко, а також управлінські ідеї сучасності І. Зязюн, В. Кремень, І. Вакрчук та ін.;
- оновлення роботи з батьками учнів та студентів — "усне, письмове та електронне листування". Студенти визначили цю діяльність як проєкт, який назвали "Особистість дитини для батьків та разом з батьками". Ефект зворотного зв'язку зумовлював своєчасне коригування установок дитини, її поведінки, підвищував рівень мотивації навчальної діяльності в цілому. Цікавими та корисними були апробовані форми роботи з батьками — просвітницькі заняття, виготовлення інформаційних карток-презентацій, обговорення проблем роз-

витку дитини та робота сайту для батьків на теми: “Психологія маленької особистості”, “Як батьки віддзеркалюються в дитячій поведінці”, “Чи потрібна допомога школяру в самовизначенні”, “Вивчаємо книжкові смаки дитини разом”, “Чому моя дитина дивиться незрозумілі для нас, батьків, мультфільми?”, “Як стати цікавою особистістю для дитини” та ін.;

- спрямування волонтерської діяльності, базою якої стали центри позашкільної роботи та дитячої творчості. Майбутні керівники освіти проводили навчальні заняття тривалістю від 20 до 25 хв. Заняття включали різноманітні форми активного навчання магістрантів: тематичне малювання (техніка педагогічного плакату), бесіди, мозкові штурми, рольові ігри, робота у парах, анкетування тощо.

Враховуючи той факт, що студент-магістрант повинен оволодіти навичками науково-дослідної роботи, які йому вкрай необхідні в процесі управлінської діяльності, було зроблено акцент на індивідуально-творчі завдання. Наведемо приклади найефективніших з них:

1. Зріз “відкритий папір”. За тиждень магістрантам, які брали участь в експерименті, оголошувалися питання (наприклад: якими якостями мають володіти сучасні менеджери освітнім закладом, щоб ефективно здійснювати процес управління? Викладач ВНЗ повинен “наповнювати, як посудину” студента знаннями чи розвивати їх особистість?). Для участі у такому виді роботи необхідно продемонструвати власні науково-дослідні та аналітичні навички. Результат оформлюється у вигляді стислої письмової творчої роботи. Прямих відповідей джерела не містять. Щоб досягти успіху, студенти збираються разом, обмінюються ідеями, літературою з проблеми, обговорюють попередні результати своєї роботи.

2. Зріз. Написання роботи за принципом “відкрита книга”. Під час проведення такої роботи з визначення динаміки формування управлінських якостей студентам надавалася можливість користуватися при виконанні письмової роботи підручниками та допоміжними матеріалами, кількість їх була обмеженою. Студент повинен був досконало опрацювати запропоновані викладачем підручники або статті з проблем управління освітою. Наведемо приклад: “Звернення до студентів: Ви можете принести на зріз книгу або підручник та будь-які матеріали, конспекти лекцій, пов’язані з проблемою управління освітою. Ознайомте-

ся з книгою Василя Крижко “Теорія та практика менеджменту в освіті”, актуалізуйте матеріали управлінської діяльності”. Потім студентам ставилися запитання, наприклад: доведіть істинність вислову автора книги Івана Зязюна “Педагогіка добра”, як ви розумієте вираз “життєва стратегія” будується на основі віднесеного у майбутнє “образу себе-як-професіонала”).

3. Зріз. Написання есе. Есе — це вид навчальної діяльності студента — самостійний твір-роздум над проблемою управління освітою та спробою змодельовати власне бачення управління освітнім закладом на підставі використання ідей, концепцій, асоціативних образів з інших галузей науки, мистецтва, власного досвіду, суспільної практики. У процесі підготовки менеджера закладу освіти ми використовували есе-інструктаж на тему: “Як директору втратити довіру педагогічного колективу?”, “Як директору допомогти сформувати у вчителя ціннісне ставлення до себе?”; причинно-наслідкові есе “Чому деякі педагоги вашого колективу не бажають виявляти ініціативу?”, “Волонтерська діяльність закладу освіти: користь чи марна втрата часу?”; визначальні есе “Колектив як чинник унікальної управлінської діяльності”; порівняльні есе “Порівняйте два сюжети телепрограми про управлінську діяльність в освіті”; аргументуючі та контраргументуючі есе “Що краще в управлінській діяльності: копіювання традицій менеджменту чи новаторство?”.

Розпочата дослідно-експериментальна робота по збагаченню особистісно орієнтованої педагогічної технології підготовки менеджера освітньої діяльності протягом двох років підтверджує позитивну динаміку. Разом з тим, проблема потребує подальшого дослідження та пошук інтерактивних технологій підготовки фахівця.



Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості: У 2-х кн. Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади. — К.: Либідь, 2003. — 344 с.
2. Дусавицький О. Розвиток особистості в навчальній діяльності. — К., 1996. — С. 13.
3. Зязюн І. Учительська професія в якісних вимірах нашого часу // Освіта України. — 2009. — № 79 — 4 с.
4. Коломінський Н. Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально-психологічний аспект): Монографія. — К.: МАУП, 2000. — 286 с.
5. Кравченко Л. М. Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти. — Полтава: Техсервіс, 2006. — 418 с.

6. Кривко М. П. Організаційно-педагогічні основи індивідуалізації підготовки менеджерів освіти шкільного рівня: Автореф. дис.... канд. пед. наук: 13.00.01; 13.00.04 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. — К., 1996. — 22 с.

7. Крижко В. Теорія та практика менеджменту в освіті. — Запоріжжя: Просвіта. — 2003. — 272 с.

8. Національна доктрина розвитку освіти (2002) [Електронний ресурс] // Ідеальна Країна [сайт]. — Тематичний розділ "Соціум". — Матеріали. — Додано 12.07.2005. — Режим доступу: <http://archive.kraina.org.ua/ua/material/149/>

9. Наказ "Про затвердження Плану дій щодо забезпечення якості вищої освіти України та її інтеграції в європейське і світове освітнє співтовариство на період до 2010 року" від 13.07.2007 р. № 612 [Електронний ресурс] // Мін-во освіти і науки України [офіційний сайт]. — Вища освіта. — Режим доступу до документа: <http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/higher>

10. Селіверстова Н. І. Підготовка менеджерів у альтернативній школі. — Запоріжжя, 1999. — 160 с.

11. <http://www.mon.gov.ua/>

Мета особистісно орієнтованої освіти полягає у створенні оптимальних умов для розвитку й становлення особистості як суб'єкта діяльності та суспільних відносин, що необхідні в процесі управлінської діяльності, та робить акцент на індивідуально-творчі завдання студентів.

Цель личностно ориентированного образования состоит в создании оптимальных условий для развития и становления личности как субъекта деятельности и общественных отношений, необходимых в процессе управленческой деятельности, что ставит акцент на индивидуально-творческие задания студентов.

The purpose of the personality-oriented education is to create optimal conditions for the development and establishment of identity as a stakeholder and public relations. Necessary in the process of management activities will focus on the individual and creative assignments students.

Надійшла 9 червня 2011 р.