

21. Роменець В. А. Психологія творчості : навч. посіб. / В. А. Роменець. – [2-ге вид., доп.]. – К. : Либідь, 2001. – 288 с.

**Аннотація**  
**И.А.Радецкая**

**Формирование художественно-проектных умений будущих учителей трудового обучения**

*В статье определены ключевые задачи процесса формирования художественно-проектных умений учителя трудового обучения, пути их выполнения. Предложена эвристически-дидактическая модель формирования художественно-проектных умений будущих учителей трудового обучения. Модель представлена пятью основными блоками: организационно-управленческим; мотивационно-целевым; эвристически-технологическим; лично-качественным; рефлексивно-оценочным. Определено, что эвристически-дидактический учебный процесс вместе с созданными эстетико-креативными и мотивационными условиями, лично ориентированным и лично-деятельностным подходами разрешил продуктивно на достаточно высоком уровне осуществить процесс формирования художественно-проектных умений будущих учителей трудового обучения. Высокий уровень художественно-проектных умений предопределяет готовность будущих учителей трудового обучения к продуктивной профессиональной педагогической деятельности в решении задач социального заказа на развитие гармоничной творческой личности школьника.*

**Ключевые слова:** модель, будущий учитель трудового обучения, художественно-проектные умения.

**Summary**  
**I.A.Radetska**

**Formation of Art-Design Abilities of the Future Teachers of Labour Training**

*The key tasks of the process of formation of art-design abilities of the teacher of labour training and the ways of their performance are determined in the article. The heuristic-didactic model of formation of art-design abilities of the future teachers of labour training is offered. The model is presented by five mainframes: organizational-administrative; motive-target; heuristically-technological; personally qualitative; reflexive-evaluating. It is defined, that heuristically-didactic educational process together with the created aesthetic-creative and motivational conditions, personally focused and personally active approaches has allowed to carry out productively at high level process of formation of art-design abilities of the future teachers of labour training. High level of art-design abilities predetermines readiness of the future teachers of labour training for productive professional pedagogical activity in the decision of problems of the social order for development of the harmonious creative person of the schoolboy.*

**Keywords:** model, the future teacher of labour training, art-design abilities.

Дата надходження статті:

„19” грудня 2008 р.

УДК 35 : 076.1

**Т.Л.РІКТОР,**  
кандидат філософських наук  
(м.Київ)

**Роль системи освіти у формуванні управлінської еліти держави: проблеми та перспективи**

*Висунуто загальну модель системного формування управлінської еліти в Україні в рамках неперервної освіти із зазначенням домінуючої ролі останньої; виокремлено стратегічні вектори політики управління суспільним розвитком на базі вдосконалення освітянської галузі.*

**Ключові слова:** навчання, неперервна освіта, управлінська еліта, стратегічний розвиток, формування еліти, самореалізація особистості, цільове управління, ціннісна еліта.

*Постановка проблеми в загальному вигляді... На сучасному етапі державотворення України потрібні фахівці, здатні швидко реагувати на нові виклики часу, здібні творчо реалізувати сучасну модель економічного розвитку, діяти адаптовано до формування громадянського суспільства, інтегрування у світове співтовариство. Саме ці фахівці уособлюють в собі управлінську владну еліту країни, які своїм дієвим прикладом, своїми стратегічними рішеннями спрямовують вектор сучасного розвитку всієї країни.*

Утворюючим базисом при підготовці управлінських кадрів в будь-якій державі є система освіти, що здійснює професійну висококваліфіковану підготовку – формує майбутню владну еліту країни.

На жаль, сьогодні наша країна відчуває дефіцит професіоналізму саме серед представників владної еліти, не секрет, що саме їх непрофесіоналізм і некомпетентність є сьогодні причиною багатьох зволікань нашої держави на шляху до прогресивного, сталого розвитку. Україна постійно знаходиться у стані затяжних виборів, і, як результат – дійсна системна криза усього суспільства. Чому так відбувається? Відповідь наступна: як би це не було прикро, в нашому суспільстві діє започаткована ще в радянські часи (в часи, де панував так званий „блат”) і усталена вже майже традиція: на високі управлінські

посади часто потрапляють випадкові люди з низьким рівнем професійності та морально-етичних якостей. Деякі з них майже не мають ні сучасних знань, ні виробничого досвіду, ні життєвої школи, ні вміння згуртувати навколо себе відповідальних і найголовніше – відданих стратегічним загальнодержавним справам людей.

Сучасному українському суспільству конче необхідна єдина модель формування, перш за все, управлінської еліти в системі освіти, адже країні конче потрібні справжні владні лідери, здатні спрямувати стратегічні вектори держави у прогресивному руслі. Мова йде про розбудову системи становлення нової управлінської культури в управлінських структурах та організаціях, де похідним джерелом є саме заклади освіти, у яких починається „творення” управлінської еліти

*Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв’язання даної проблеми...* Методологічні та загальнотеоретичні проблеми формування управлінської еліти досліджуються багатьма науковцями. Так, питання елітоутворення та її функціонування розкрито у працях закордонних науковців, а саме: Г.В.Атаманчука [1], Г.К.Ашина [2], Р.Міллса [12], Г.Москі [13], Х.Ортега-і-Гассета [14], В.Парето [15]. Глибокий аналіз історичних витоків та сучасного становища владної еліти у масштабі країн СНД зроблено О.В. Гаман-Голутвіною [4]. Багато українських вчених досліджують проблему владної еліти, зокрема це роботи М.Бутко [3], О.Дащаківської [5], Г.Дмитренка [6], О.Крюкова [7], О.Логвиненко [9], Л.Мандзій [10], Є.Марчук [11] та ін., в яких підкреслюється, що на сьогодні вирішення проблеми формування управлінської еліти має характер становлення, і не дійшло до якого-небудь єдиного завершеного теоретичного уявлення та практичного втілення.

*Формулювання цілей статті...* Отже, метою даної статті є висвітлення основних проблем та перспектив розвитку системи освіти в Україні, враховуючи її провідну роль у формуванні дійсної ціннісної управлінської еліти держави.

*Виклад основного матеріалу...* Сьогодні Президент України виступає ініціатором не паліативних рішень, а ініціатором формування і реалізації нової кадрової політики, яка ґрунтується на державницькому світогляді й спрямована насамперед на реалізацію суспільних інтересів і забезпечення добробуту усіх громадян. „Влада сьогодні перестала служити народу, а громадськість не в змозі віднайти консенсус щодо вибору майбутнього країни. Партії та їх лідери змагаються в політичному процесі не шляхом представлення програм розвитку суспільства (інтелекту – Р.Т.), а через гучне обнародування вад опонентів, а то й просто компроматів...” [17].

Кадрова політика держави – це стратегія формування та ефективного, раціонального використання кадрів, це система цілей, пріоритетів, принципів і завдань діяльності держави з регулювання кадрових процесів і відносин у країні. „Це не поточна, а перспективна і найголовніша домінанта держави, оскільки стосується добору висококваліфікованих, самовідданих кадрів, їх розстановки, виховання, постійного підвищення рівня теоретичних і практичних знань” [3].

Основна мета кадрової політики держави – забезпечити органи державної влади, органи місцевого самоврядування, державні підприємства, інші установи й організації високопрофесійними, патріотично налаштованими управлінськими кадрами нового типу, здатними взяти на себе відповідальність та успішно вирішувати назрілі загальнодержавні та регіональні проблеми і таким чином організувати ефективно державне управління політичним й усіма іншими процесами суспільного розвитку.

Від діяльності державних службовців різних рівнів та галузей, державної служби в цілому як апарату, універсального інституту держави, багато в чому залежать основні показники життєдіяльності та розвитку країни. Ось чому самі механізми формування та вдосконалення керівної владної еліти країни повинні постійно знаходитися в центрі уваги держави і суспільства, а також обов’язково повинні ними контролюватися.

Щодо основних завдань державної кадрової політики країни, то головним її змістом сьогодні має стати: ефективна та гнучка структуризація та оптимізація діяльності місцевих органів управління; розмежування повноважень і усунення дублювання функцій і обов’язків держслужбовців; демократизація їх службових взаємовідносин з населенням на основі верховенства права й законності, пріоритету прав людини і громадянина; перехід від адміністративно-розпорядчих взаємовідносин до координаційно-регуляторних, тобто партнерських відносин із суб’єктами господарювання, установами, організаціями.

Саме через цю призму повинен здійснюватися добір, підготовка, перепідготовка і підвищення кваліфікації, побудова кар’єри державних службовців, формування їх світогляду, політичної, управлінської, правової, морально-етичної культури, економічних знань.

І найголовнішим, первинним базисом в цій справі є система освіти, що здійснює професійну, висококваліфіковану підготовку – формує майбутню владну еліту країни, здатну стратегічно мислити на благо країни. За логікою, це „елітне формування” повинні здійснювати високопрофесійні, компетентні насамперед вихователі дитячих садків, вчителі шкіл, ліцеїв, гімназій, викладачі технікумів, коледжів, інститутів, університетів. Зазначимо, що моніторинг якості національної системи освіти визнано Радою Європи головним завданням, що передувє створенню єдиного європейського простору освіти в 2010 р.

Підготовку і, найголовніше – удосконалення – підвищення кваліфікації освітянських кадрів здійснює в Україні Центральний інститут післядипломної педагогічної освіти при Університеті менеджменту освіти.

Пріоритетними стратегічними векторами в системі підвищення кваліфікації керівних кадрів освіти на сьогодні є узгодженість навчальних програм Університету менеджменту освіти з Болонською конвенцією та спрямованість на євроінтеграційні процеси і транскордонне співробітництво, на сучасну модернізацію усієї системи освіти. Керівний склад УМО та його інститути певним чином спрямовують освітянсько-виховну діяльність своїх випускників, адже усвідомлює, що нинішня кадрова ситуація обумовлює необхідність формування в Україні нових пріоритетів, до яких належить:

стабільність кадрового складу в поєднанні з його, насамперед, цілеспрямованим оновленням;  
об'єктивна оцінка професійних і особистих якостей претендентів на керівні посади;  
залучення до освітянсько-виховної діяльності кадрів нової генерації, насамперед обдарованої молоді, створення умов для її службового зростання і закріплення на роботі досвідчених спеціалістів;  
прозора кар'єрна перспектива.

Як перспектива – в УМО та його підрозділах слід вибудувати чітку систему роботи з керівними кадрами освіти, яка б передбачала: а) високу мотивацію та захищеність освітян з метою залучення й утримання на політично незалежній професійній основі найкращого людського потенціалу; б) максимально об'єктивний і гласний відбір, прийом, оцінка, просування керівних кадрів на підставі їх особистих заслуг і досягнень, замість дружніх стосунків і політичних симпатій; в) ефективне високопрофесійне навчання передусім вихователів дитячих садків (адже соціально орієнтуватися, формуватися як особистість дитина починає у дошкільному віці) та вчителів початкової та середньої школи; г) цільову підготовку кадрів вищого управлінського рівня; д) стажування освітянських кадрів різних рівнів; е) чіткий та всебічний контроль і вимірювання результатів навчання та професійне консультування з питань вдосконалення форм та методів освіти.

Щодо загальнодержавницьких цілей, то пріоритетним в нашій країні повинно стати найширше залучення освітянських закладів до підготовки державних службовців, підвищення їх кваліфікації та всебічне вимірювання (тестування) їх професійної компетенції. Адже діяльність державних службовців потребує відкритості та прозорості, створення умов для належного контролю за ними з боку суспільства.

Зрозуміло, що компетентність будь-якого фахівця визначається поєднанням знань і навичок, отриманих ним у процесі утворення і нарощування попереднього виробничого досвіду. Власне кажучи, зростання професіоналізму означає певним чином прищеплення базових компетенцій-стандартів. Однак компетентність фахівця ще не означає його обов'язкову високу виробничу продуктивність (ефективність) діяльності. Продуктивність праці, на наш погляд, є більш важливою і широкою оцінною категорією для фахівця, аніж набір базових компетенцій.

Таким чином, на сучасному трансформаційному етапі становлення Української державності, становленні соціально орієнтованого, демократичного громадянського суспільства виникла об'єктивна потреба у створенні та запровадженні на всіх рівнях „паспорта посади” і, перш за все, – державного службовця. Використання такого сучасного інструментарію, яким є паспорт посади, дозволяє в повній мірі реалізувати відбір елітних кадрів через відповідність їх посади, яку вони займають, за своєю професійною компетентністю, діловими та особистісними якостями.

Паспорт посади вже практично апробований на декількох підприємствах, являє собою сутнісну компіляцію з багатослівних професіограм, психограм, кваліфікаційних вимог до посади, в концентрованій формі складає скорочений документ-стандарт на кожну посаду. Він може використовуватися при атестаціях кадрів на підприємствах, фірмах, в державних організаціях, органах державного управління, тобто в будь-яких організаціях, незалежно від масштабу та профілю їх діяльності.

Сам паспорт являє собою небагатослівний документ на 5-ти сторінках формату А4. Перша сторінка присвячена загальним вимогам до посади (освіта, стаж роботи, можливо вік, обмеження за станом здоров'я і т.д.), а також опис особливостей місця роботи та її змісту в загальних рисах.

На другій сторінці висунуто конкретні вимоги (основні) до професійних знань, третя – навички та вміння. Четверта сторінка присвячена вимогам до ділових якостей, і п'ята – вимогам до особистісних якостей спеціаліста, що займає ту або іншу посаду чи претендує на неї. При цьому мова йде не про багаточисленні вимоги, а лише про ті основні (корінні), без яких виконувати відповідні функції дійсно проблематично. Застосування кваліметрії дозволяє достатньо чітко визначити рівень вимог. Наприклад, потрібен не просто комунікабельний працівник, а працівник, рівень комунікабельності якого коливається від 0,8 пунктів та вище. Порівняння з реальними параметрами претендента покаже йому самому і керівництву відхилення в той чи інший бік (докладніше про це див.: [6; 16]).

Використання паспорту посади за умов періодичної оцінки персоналу з урахуванням результатів систематичної оцінки результатів праці стає тим потужним „ситом”, через яке „посередність” не може отримати високої оцінки, а тому шлях до посадової кар'єри такому працівнику (в ідеалі) перекривається.

Цікава ситуація, коли під пресом такої оцінки працівники, що не справляються, за особистим бажанням покидають посаду – спрацьовує механізм самоорганізації, що орієнтовано на досягнення високих кінцевих результатів, досягти яких не всі можуть. Розуміння цього приводить частину таких працівників до усвідомлення своєї недостатньої корисності на даній посаді або взагалі в цій організації.

**Висновки...** Формування управлінської еліти в державі – процес непростий і дуже довготривалий, адже організаторські здібності формуються ще у ранньому дитинстві. Саме суспільство повинно бути зацікавлене у виявленні талантів та їх розвитку. Тому постійне вдосконалення і адаптація системи освіти до сучасних умов та вимог суспільства, починаючи з молодшої школи і закінчуючи системою післядипломної освіти, де здійснюється підвищення кваліфікації вже працюючих управлінців, повинно стати пріоритетом державної кадрової політики. Саме тоді влада держави стане дійсною управлінською елітою країни і зможе гідно виконувати свої функції – функції творців своєї розвинутої, усталеної політично, економічно, культурно і т.д. держави.

Впровадження „паспорту посади” в системі управлінської діяльності на державному рівні дасть всі підстави стверджувати про фундаментальність та дієвість механізму відбору кращих і найбільш здібних управлінців. Але на сучасному етапі сам відбір в організаціях може здійснюватися лише серед обмеженого кола працівників, тобто з „матеріалу”, що вже мається. Останній традиційно підготувала система освіти, і наш соціум поки що залишається без стратегічної цілеорієнтації на формування ціннісної еліти, в першу чергу, управлінської.

Враховуючи найважливішу роль системи освіти в формуванні владної еліти, слід на державному, тобто законодавчому рівні підвищити статус та повноваження як самого Університету менеджменту освіти і його обласних інститутів взагалі, так і освітянських закладів різних ступенів.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Атамчук Г. В. Теория государственного управления / Г. В. Атамчук. – М. : РАГС, 1997. – 274 с.
2. Ашин Г. К. Курс элитологии / Ашин Г. К., Охотский Е. В. – М. : Спортакадемпред, 1999. – 368 с.
3. Бутко М. Кадрові домінанта державного менеджменту в трансформаційний період / М. Бутко // Вісник державної служби. – 2006. – №4. – С.37-42.
4. Гаман-Голутвина О. В. Политические элиты России: Вехи исторической эволюции / О. В. Гаман-Голутвина. – М. : РОСПЭ, 2006. – 448 с.
5. Дацаківська О. Ю. Політична еліта України: проблеми легітимації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. політ. наук : спец. 23.00.02 „Політичні інститути та процеси” / О. Ю. Дацаківська. – Львів, 2007. – 19 с.
6. Дмитренко Г. А. Стратегічний менеджмент: цільове управління персоналом організації / Г. А. Дмитренко. – [3-е вид., доповн. та переробл.]. – К. : МАУП, 2006. – 224 с.
7. Крюков О. І. Політико-управлінська еліта України: особливості становлення та розвитку в умовах суспільної трансформації : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора наук з державного управління : спец. 25.00.01 „Теорія та історія державного управління” / О. І. Крюков. – К. : НАДУ, 2007. – 18 с.
8. Лазар О. Д. Державна служба в Україні : навч. посіб. (Публічна служба) / Лазар О. Д., Лазар О. Я. – К. : Дакор, КНТ, 2005. – 472 с.
9. Логвиненко О. С. Особливості концептуалізації майбутнього суб'єктами регіональної еліти / О. С. Логвиненко // Наукові записки Ін-ту політичних та етнонаціональних досліджень. – К. : ІПіЕНД, 2003. – Вип.22. – С.33-48. – (Серія „Політологія і етнологія”).
10. Мандзій Л. Політичні еліти постсоціалістичних країн: проблеми методології дослідження / Л. Мандзій // Вісник Львів. ун-ту. – Львів, 2002. – Вип.4. – С.171-176. – (Серія : Філософські науки).
11. Марчук Е. Україна: нова парадигма поступу: Аналітичне дослідження / Е. Марчук. – К. : Валлон, 2001. – 216 с.
12. Миллс Р. Властвующая элита / Р. Миллс. – М. : Политиздат, 1959. – 572 с.
13. Моска Г. Правящий класс / Г. Моска // Социологические исследования. – 1994. – № 10. – С.13-21.
14. Ортега-и-Гассет Х. Избранные труды / Х. Ортега-и-Гассет. – М., 2000. – 700 с.
15. Парето В. Демократия для немногих / В. Парето. – М. : Прогресс, 1990. – 502с.
16. Ріктор Т. Л. Владна еліта в умовах нестабільності українського суспільства / Т. Л. Ріктор. – К. : Софія-А, 2007. – 272 с.
17. Ющенко В. А. Тези про майбутнє [Електронний ресурс] / Віктор Андрійович Ющенко // Дзеркало тижня. – 2002. – 9 лют. – Режим доступу : <http://www.yuschenko.com.ua>.

#### Анотація

**Т.Л.Ріктор**

#### **Роль системи образования в формировании управленческой элиты государства: проблемы и перспективы**

*Выведена общая модель системного формирования управленческой элиты в Украине в рамках непрерывного образования с указанием доминирующей роли последней; выокремлены стратегические векторы политики управления общественным развитием на базе совершенствования образовательной сферы.*

**Ключевые слова:** *обучение, непрерывное образование, управленческая элита, стратегическое развитие, формирование элиты, самореализация личности, целевое управление, ценностная элита.*

Summary

T.L.Riktor

**The Role of Educational System in Formation of Administrative Elite of the State: Problems and Prospects**

*The general model of the system forming of administrative elite out in Ukraine within the framework of continuous education, with pointing of dominant role of the last is offered; the strategic vectors of policy of management community development are selected on the base of perfection of elucidative industry.*

**Keywords:** studies, continuous education, administrative elite, strategic development, forming of elite, self-realization of personality, management by objectives, valued elite.

Дата надходження статті:

„12” листопада 2008 р.

УДК 371.111 + 377.4 + 371.2

В.І.РОСТОВСЬКА,

здобувач

(м.Київ)

**Концептуальні підходи до системи управління розвитком професійної компетентності заступника директора з навчально-виховної роботи загальноосвітнього навчального закладу**

*У статті дається аналіз концептуальних підходів до системи управління розвитком професійної компетентності заступника директора з навчально-виховної роботи загальноосвітнього навчального закладу.*

**Ключові слова:** управління, закономірності управління соціально-педагогічними системами, антропосоціальний, андрагогічний, системний, особистісний, кваліметричний підходи до управління.

*Постановка проблеми в загальному вигляді...* Провідною ознакою функціонування та розвитку загальної середньої освіти на сучасному етапі є те, що освітні процеси здійснюються в умовах нестабільності. У зв'язку з цим вагомим значення при реалізації навчально-виховного процесу в закладі освіти набуває особистість педагога, його професійний стан та компетенції, якими він володіє. Отже, актуальним стає створення системи розвитку професійної компетентності педагогів взагалі та заступника директора з навчально-виховної роботи зокрема. Для створення дієвої системи управління розвитком професійної компетентності важливим є визначення концептуальних підходів до її побудови та опис складових.

*Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...* Становленню та розвитку антропосоціального підходу присвячені роботи А. Долгорукова, А. Здравосмілова, Н. Лапін та ін. Вагомий внесок у розвиток теоретичних аспектів андрагогіки як самостійної науки було зроблено американськими вченими М. Ноулз, П. Сміт, англійцем П. Джарвісом, А. Андреевим, С. Вершловським, С. Змеєвою та ін.

С. Подмазін [15], З. Рябова [16], О. Савченко [17], І. Якиманська [22] та інші автори у своїх працях дають основні характеристики застосування особистісно орієнтованого підходу. Описанню сутності, структури та шляхів використання синергетичного підходу присвячені роботи таких авторів, як В. Буященко [2], В. Дербенцев [20], Г. Ніколіс [12], І. Пригожин [12], Д. Семьонов [20], Г. Хакен [19], О. Шарапов [20] та ін.

*Формулювання цілей статті...* Метою даної статті є виділення та описання концептуальних підходів до системи управління розвитком професійної компетентності заступника директора з навчально-виховної роботи загальноосвітнього навчального закладу.

*Виклад основного матеріалу...* Концептуальні підходи системи управління розвитком професійної компетентності заступника директора з навчально-виховної роботи загальноосвітнього навчального закладу необхідно розглядати з позицій теорії управління соціально-педагогічними системами, які розкриваються через закономірності, підходи, принципи, зміст управління.

Як зазначає Л.І.Даниленко, певні закономірності управління соціально-педагогічними системами складаються з моделювання управління як якості відкритих систем, компетентності керівництва та результати управління, взаємовпливу керуючої та керованої підсистем, зворотного зв'язку як основи управління на всіх етапах цього процесу і прояви у всіх без винятку функціях, перехід з проміжних результатів діяльності на кінцеві [14, с.106].

Теоретичну (концептуальну) основу системи управління професійною компетентністю складають головні положення провідних наукових підходів, зокрема: антропосоціальний підхід, що ґрунтується на положеннях соціального та педагогічного управління – центром уваги в управлінні є людина;