

Список використаних джерел та літератури:

1. Конаржевский Ю. А. Педагогический анализ учебно-воспитательного процесса и управление школой / Юрий Анатольевич Конаржевский. – М. : Педагогика, 1986. – 143 с.
2. Маслов В. И. Теоретичні основи педагогічного менеджменту : навч. посіб. [для працівників освіти] / В. И. Маслов, В. П. Драгун, В. В. Шаркунова. – К. : УПКККО, 1996. – 87 с.
3. Орлов А. А. Научные основы управления общеобразовательной школой : учеб. пособ. / Александр Андреевич Орлов. – М. : МОПИ, 1982. – 102 с.
4. Пикельная В. С. Теория и методика моделирования управленческой деятельности (школоведческий аспект) : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.01 / Пикельная Валерия Семеновна. – Кривой Рог, 1993. – 432 с.
5. Хміль Ф. І. Становлення сучасного менеджменту в Україні : проблеми теорії та практики / Федір Іванович Хміль ; Львів. комерц. академія. – Львів, 1996. – 206 с.
6. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Євген Миколайович Хриков – К. : Знання, 2006. – 365 с.

Анотація

А.М.Галус

Научные подходы и закономерности педагогического управления образовательными процессами в многоуровневом высшем учебном заведении

В статье автором проанализированы научные подходы и закономерности педагогического управления образовательными процессами в многоуровневом высшем учебном заведении.

Ключевые слова: педагогическое управление, научные подходы, закономерности, образовательные процессы.

Summary

О.М.Галус

Scientific Approaches and Laws of Pedagogical Management of Educational Processes in a Multilevel Higher Educational Institution

In the article the author analyses scientific approaches and laws of pedagogical management by educational processes in a multilevel higher educational institution.

Key words: pedagogical management, scientific approaches, laws, educational processes.

Дата надходження статті:

„17” червня 2010 р.

УДК: 373.61+378.112+159.95+370.15

В.М.ГЛАДКОВА,

кандидат педагогічних наук, професор,
(м.Одеса)

Продуктивна Я-концепція як акмеологічна умова самовдосконалення менеджера освіти

У статті розглянуто сутність продуктивної Я-концепції менеджера освіти як підстави для його самовдосконалення. Проаналізовано складові Я-концепції а також наведені різновиди професійної компетентності менеджера освіти

Ключові слова: менеджер освіти, Я-концепція менеджера освіти, самовдосконалення, професійна компетентність менеджера освіти.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Розвиток особистості, розкриття її внутрішнього потенціалу найбільш активно відбувається у професійній діяльності. Однією з таких сфер постає управлінська діяльність.

Сучасний менеджер повинен бути здатним усе більше зосереджуватися на проблемах майбутнього. У першому десятиріччі XXI століття визначився новий тип менеджера – це творча, націлена на майбутнє особистість, що не лише вміє пристосовуватися до нових умов і готова до співробітництва, але й зацікавлена у нововведеннях.

На думку дослідників, успіх управлінської діяльності менеджера визначається наявністю таких якостей: широкий кругозір, відчуття ситуації, творче ставлення до роботи, готовність до змін, професійна мобільність, прагнення до співробітництва, самомотивування та мотивування персоналу на досягнення продуктивних результатів, здатність передбачати результати професійної діяльності (антиципація), здатність та уміння ризикувати, позитивне ставлення не лише до роботи і співробітників, але й до себе, логічність мислення, здатність діяти самостійно, здатність брати на себе відповідальність та ін. Наявність такого набору якостей визначає ідеальну модель керівника. Практика свідчить, що такий ідеал є недосяжним, проте є сенс формувати такий ідеал для виявлення можливостей його досягнення. І цьому може допомогти знання та практичне урахування акмесинергетичних підстав розвитку особистості менеджера-професіонала, аж надто в такій важливій галузі, як освіта.

У XXI столітті швидкими темпами зростає потреба у висококваліфікованих, досвідчених кадрах, які можуть відкрити нове бачення на систему сучасної освіти. Знання, розуміння, усвідомлення проблем, які виникають у процесі професійного зростання та побудови менеджерами ділової кар'єри являють собою

інтегрований потенціал для їхнього удосконалення. Цей процес базується на використанні здобутків теорії і практики світового менеджменту й адаптуванні їх до менеджменту в освіті.

Менеджмент в освіті – це окрема галузь менеджменту, що має власну специфіку та свої закономірності. В.П.Симонов відзначає, що педагогічний менеджмент являє собою систему принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління освітнім процесом, що спрямована на підвищення його ефективності. На його думку, складовими освітнього процесу є навчально-пізнавальний, навчально-виховний та самоосвітній процеси. Тому будь-який викладач – це менеджер навчально-пізнавального процесу, а керівник навчального закладу – це менеджер навчально-виховного процесу в цілому.

Розкриттю сутності управлінської діяльності присвячено праці багатьох науковців: Є.Климова, Є.Кузьміна, Н.Кузьміної, Б.Ломова, А.Маркової, Г.Суходольського та ін. Основні напрямки розвитку управлінської думки країн дальнього зарубіжжя розкриваються у працях М.МсCall, Н.Мintzberg, G.Yukl Як зазначає Р.Кричевський, усі вони вважають, що діяльність менеджера наповнена великою кількістю переважно короточасних дій, частим утручанням ззовні, широкою мережею контактів та переважанням мовленнєвого спілкування з оточуючими. Особистісно-діяльнісний підхід у дослідженні управлінської діяльності презентують напрацювання вчених С.Рубінштейна, О.Леонтєва, В.Мерліна, В.Братуся та їхніх послідовників. Суб'єктно-акмеологічний підхід до аналізу управлінської діяльності менеджера розкривається у працях К.Абульханової-Славської, Б.Братуся, О.Тихомирова, А.Деркача та ін.

Проте, предметом дослідження багатьох науковців є менеджмент взагалі, його особливості, управлінська діяльність менеджерів промислових підприємств, військових організацій, фірм, державного управління. І дуже мало уваги приділяється освітній галузі.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Проблемам, що виникають в управлінні освітніми установами, присвячують свої праці В.Лазарев, М.Поташник, П.Підкасистий, Г.Фриш, В.Сластьонін, Є.Рогов, Ю.Конаржевський, Т.Шамова.

Аналіз літератури, що стосується питань управління школою, вивчення досвіду управлінської діяльності показують, що нині недостатньо уваги приділено особистості керівника освітньої установи, його якостям й ефективності роботи, вимогам, які висуває до нього сучасне інтенсивно мінливе суспільство.

Серед сучасних вітчизняних досліджень особливо виділяються праці Н.Коломінського, О.Видає, А.Маковського, Т.Скрипаченко й ін. Дослідженню шляхів удосконалення кадрової й управлінської роботи присвячені праці Л.Карамушки, М.Корнієнко, А.Сафіна, А.Філіппова. Професійні якості розглядаються як важлива складова загальної структури людських якостей у дослідженнях вітчизняних і закордонних психологів (М.Левітов, Л.Уманський, С.Джибб й ін.).

У рамках загальної особистісно-діялісної парадигми взаємної детермінованості ефективності діяльності менеджера та його управлінських характеристик особистісно-професійні якості вивчалися Н.Коломінським, О.Коцинцем й Л.Орбан-Лембрик.

Проте, варто зауважити, що дослідження якостей, необхідних менеджерів, у тому числі менеджерів освіти, якщо і мали місце, то вирізнялися переважно ситуативним характером і стосувались керівників загальноосвітніх закладів.

Актуальним є аналіз і систематизація основних напрямків формування й подальшого розвитку особистісно-професійних якостей менеджера освіти.

Менеджер в системі освіти протягом свого свідомого життя повинен прагнути самореалізуватися через самовиховання, саморозвиток, самовдосконалення, самокорекцію, самоорганізацію і самореорганізацію. Він невпинно прагне до свого *акме* в особистісному і професійному розвитку. Будучи синергетичним суб'єктом сам творить себе як нову неповторну особистість.

Проте аналіз наукових розробок в галузях менеджменту, психології та педагогіки свідчить про те, що проблемам саморозвитку, самопроекування, самовиховання, самокоректування та самореалізації менеджерів науковцями приділяється недостатньо уваги. А в системі освіти ці прогалини ще більші. Тому що досі вважається, що керівником освітньої установи (аж надто керівником вищого навчального закладу) можна стати без додаткових внутрішніх зусиль і прагнень лише на підставі життєвого досвіду через висування та затвердження на керівній посаді.

Формулювання цілей статті... Мета статті – розкриття сутності продуктивної Я-концепції менеджера освіти як підстави його самовдосконалення.

Виклад основного матеріалу... Я-концепція – це інтегративна основа особистості менеджера освіти, що забезпечує її цілісність, функціональність та адекватність у мінливих умовах життєдіяльності.

Я-концепція вивчалась російськими та українськими вченими (Б.Ананьєв, К.Абульханова-Славська, Р.Ассаджіолі, О.Бодальов, А.Деркач та ін.), науковцями в галузі зарубіжної соціальної психології (Р.Бернс, У.Джемс, А.Маслоу, К.Роджерс, З.Фройд, К.Еріксон та ін.). У рамках професійного становлення особистості питання Я-концепції вивчали І.Вачков, А.Деркач, Є.Клімов, А.Маркова та ін.

Як зазначає І.Торгаєва, особистісно-професійна Я-концепція є сформованою, відносно стійкою, узагальненою системою функціонування знань та уявлень індивіда про себе як про особистість та суб'єкт професійної діяльності на підставі самооцінки [3, с.16]. На підставі аналізу праць вітчизняних та зарубіжних вчених І.Торгаєва констатує, що „...Я-концепція (self-concept) як інтегральне утворення психіки – це відносно стійка, усвідомлена система поглядів людини на саму себе, що складається на більш пізньому етапі розвитку на підставі уявлень про себе та визначає її поведінку і діяльність” [3, с.14].

Виходячи зі сутнісної Я-концепції менеджера, слід визначити її місце в структурі управлінської діяльності.

Функціональними компонентами структури управлінської діяльності, в яких так чи інакше проявляється та реалізується Я-концепція менеджера є такі: гностичний; проєктувальний; конструктивний (інформаційний); комунікативний; організаторський; рефлексивний; соціально-перцептивний [1, с.86-89].

Гностичний компонент управлінської діяльності пов'язаний із постійним узагальненням і систематизацією наукових знань, їх згортанням і розширенням, перетворенням наукових знань у професійні, вивченням загальних закономірностей функціонування соціально-психологічної системи управлінської діяльності. Він містить уміння досліджувати об'єкт, результат і процес управлінської діяльності, відпрацьовувати власні рішення, що спрямовані на досягнення позитивних результатів, які враховують увесь спектр акмеологічних факторів.

На основі узагальнення реальної практики становлення Я-концепції в системі управлінської діяльності виявились конкретні групи значущих гностичних умінь, які проявляються в дійсній управлінській діяльності менеджера: аналізувати ситуацію всередині та поза соціально-психологічної системи управління; визначати та враховувати в своїй діяльності індивідуально-психологічні особливості об'єкта та суб'єкта взаємодії; оперативно відгукуватися і приймати правильні рішення в нестандартних ситуаціях; визначати оптимальні стратегії самоподання та Я-презентації; керуватися в практичній управлінській діяльності знаннями про специфіку та особливості соціально-психологічної системи управлінської діяльності.

Проєктувальний компонент припускає проєктування розвитку соціально-психологічної системи управлінської діяльності з урахуванням потреб комплексного підходу до керівників, наукових досліджень, які враховують зміст діяльності цієї системи, розвитку засобів професійної комунікації. Цей компонент включає розвиток таких проєктувальних умінь: правильно уявляти взаємозв'язок структурно-функціональних компонентів управлінської діяльності; раціонально розподіляти свої зусилля при розв'язуванні управлінських задач; формувати різноманітні позитивні якості в людей, орієнтуватися у справжніх мотивах поведінки; укласти програму майбутніх дій.

Отже, проєктувальний компонент включає уміння планувати власну діяльність та діяльність персоналу в рамках розв'язання професійних задач, які враховують усі труднощі та складності взаємодії.

Для конструктивного (інформаційного) компонента характерні дії з інформаційного забезпечення процесу управлінської діяльності. Тут необхідні вміння вибудовувати та доцільно коректувати систему поведінкових стратегій: користуватися різноманітними методами професійної діяльності; добирати й оптимально викладати інформацію, що впливає на розвиток конкретної соціально-психологічної системи управління; обмірковано та інтуїтивно знаходити необхідний спосіб взаємодії; аргументовано вести взаємодію; визначати ступінь придатності для об'єкта тієї чи іншої дії, уміння пристати думки іншої людини; поєднувати стимулювання та контроль у своїх діях, активуючи творчу діяльність.

Комунікативний компонент управлінської діяльності регламентує та регулює відносини, взаємодію менеджера з персоналом. До цього компоненту належать уміння встановлювати, реалізовувати та зміцнювати доцільні взаємини: налагоджувати емоційно-позитивний контакт; адекватно регулювати відносини всередині та поза групи; виявляти такт і повагу; вміти позитивно переконувати оточуючих; передбачити та правильно визначити настрій людей; володіти вербальними та невербальними засобами спілкування; адекватно аналізувати диспозиційні відносини.

Організаційний компонент пов'язаний із створенням загального ритму та режиму управлінської діяльності. Він припускає наявність у керівника умінь оптимально організувати свою діяльність і діяльність персоналу. Включає уміння: об'єднувати різні категорії персоналу в діяльності; створювати умови для виконання рішень; підготувати та провести будь-яку взаємодію; адекватно оцінювати свій статус і рівень організованості персоналу.

Рефлексивний компонент включає наявність умінь аналізувати явища, давати їх оцінку та виробляти власне ставлення до управлінської діяльності та своєї Я-концепції. Рефлексивні вміння: правильно ставити задачу взаємодії та вміти виділяти проблемну ситуацію; адекватно управлінській ситуації аналізувати результати взаємодії; організовувати доброзичливі стосунки; визначати оптимальну стратегію аналізу; зіставляти і робити висновки з різнорідних фактів; пошук особистісно-професійного потенціалу.

Соціально-перцептивний компонент управлінської діяльності включає вміння керівника адекватно здійснювати свої дії та включати вміння: вибирати відповідну рольову позицію; здійснювати співробітництво; правильно розпочинати, розвивати та завершувати взаємодію; організовувати умови взаємодії.

Формування професійної продуктивної Я-концепції включає в себе основне протиріччя – між „Я – професійним реальним” – уявлення індивіда про те, яким професіоналом він є насправді, та „Я – професійним ідеальним” – установки, пов’язані з уявленням індивіда про те, яким професіоналом він бажає стати [2, с.309-325]. „Я – професійне ідеальне” формується під впливом вимог суспільства до професії, самооцінки, самоповаги, рівня професійних домагань, мотивації самовдосконалювання, самоосвіти, самоконтролю на фоні досвіду професійної практики. Ці механізми орієнтують професіонала на створення свого образу „Я – професійного фантастичного”.

Якщо розмірковувати над проблемою продуктивного становлення Я-концепції менеджерів освіти в управлінській діяльності, то можна висловити припущення, що таке становлення залежить від оптимального розвитку системи потреб у самопізнанні, самовихованні, саморозвиткові, самовдосконаленні, самокорегуванні тощо. Виділимо стадії самовдосконалювання:

1) неусвідомлювана потреба у самовдосконаленні (наявність внутрішньої конфліктної ситуації, котра на цей момент ще не усвідомлена);

2) усвідомлення наявності внутрішньої конфліктної ситуації;

3) переростання потреби у мотивацію;

4) цілепокладання;

5) прогнозування;

6) проектування (авторська система самовдосконалення);

7) планування (ресурси – бюджет часу – ресурсно-календарне планування);

8) покрокова реалізація запланованого;

9) аналізування поточних результатів, коректування;

10) усвідомлення нової внутрішньої неузгодженості;

11) повторення процесу починаючи з 3-го кроку на новому рівні.

На процес становлення продуктивної Я-концепції менеджера освіти в управлінській діяльності суттєво впливають об’єктивні, суб’єктивні та об’єктивно-суб’єктивні фактори, серед яких не останнє місце посідає професійна компетентність.

Грунтуючись на розробках Уйтмора Дж. Ми наводимо наше трактування деяких понять стосовно компетентності менеджера освіти [4]:

Неусвідомлена некомпетентність – низький рівень виконання управлінських функцій, відсутність креативності та сміливості при ухваленні управлінських рішень, відсутність диференціації чи розуміння, небажання самовдосконалення.

Усвідомлена некомпетентність – низький рівень виконання управлінських функцій, низька креативність та відсутність сміливості при ухваленні управлінських рішень, розпізнавання недоліків і слабких місць, слабе бажання самовдосконалення.

Усвідомлена компетентність – більш високий рівень виконання управлінських функцій; ситуаційна креативність та сміливість при ухваленні управлінських рішень, відповідальність за свої дії; свідомі, сплановані зусилля щодо самовдосконалення.

Неусвідомлена компетентність – природне виконання на найвищому рівні управлінських функцій; креативність та сміливість при ухваленні управлінських рішень, відповідальність за свої дії; постійне прагнення до *акте* та реалізація запланованого.

Висновки та перспективи подальших досліджень в даному напрямі... Підсумовуючи викладене можна дійти висновку, що успішність освітнього процесу залежить від багатьох чинників, серед яких суттєве місце посідає менеджер освіти як суб’єкт освітнього процесу. Лише невпинно розвиваючись і самовдосконалюючись він своїм прикладом демонструє шлях якомога повнішої реалізації свого потенціалу. І в цьому йому суттєво допомагає професійна реальна та прогностична ідеальна Я-концепції. Перспективи подальших наукових розвідок ми вбачаємо у розробці акмесинергетичних технологій продуктивного самовдосконалення менеджера освіти.

Список використаних джерел та літератури:

1. Деркач А. А. Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека / А. А. Деркач / Кн. 1 – 5. Акмеологические основы управленческой деятельности. Кн. 2. – М.: РАГС, 2000. – 536 с.
2. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. – М. : Изд-во Моск. психол.-соц. инст-та ; Воронеж : НПО „МОДЭК”, 2004. – 752 с.
3. Торгаева И. Н. Психолого-акмеологические факторы формирования личностно-профессиональной я-концепции военнослужащих по контракту : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.13 / И. Н. Торгаева. – Ульяновск, 2006. – 27 с.
4. Уйтмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уйтмор : пер. с англ. – М. : Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 168 с.

Анотація
В.Н.Гладкова

Продуктивная Я-концепция как акмеологическое условие самосовершенствования менеджера образования

В статье рассмотрена сущность продуктивной Я-концепции менеджера образования как основания для его самосовершенствования. Проанализированы составляющие Я-концепции, а также приведены разновидности профессиональной компетентности менеджера образования.

Ключевые слова: менеджер образования, Я-концепция менеджера образования, самосовершенствование, профессиональная компетентность менеджера образования.

Summary
V.M.Gladkova

Productive I-Conception as Acmeological Condition of Self-Perfection of Educational Manager

The essence of productive I-conception of educational manager as the basis for his self-perfection is studied in the article. The components of I-conception are analysed, and the varieties of professional competence of educational manager are offered.

Key words: educational manager, I-conception of educational manager, self-perfection, professional competence of educational manager.

Дата надходження статті:

„6” вересня 2010 р.

УДК 811.111:371.32+378.4(045)

Л.М.ГЛУШОК,
викладач
(м.Хмельницький)

Застосування інтерактивних методів при викладанні англійської мови у Хмельницькій гуманітарно-педагогічній академії

У статті розглядаються інтерактивні методи навчання англійської мови студентів Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, зокрема визначаються найефективніші прийоми та особливості їх застосування.

Ключові слова: інтерактивні методи навчання, іншомовна комунікативна компетенція, тренінгові технології, моделювання ситуацій, інтерактивна лекція.

Постановка проблеми у загальному вигляді... Важливими рисами особистості вчителя іноземної мови є вмотивованість та потреба у спілкуванні, здатність ініціювати і організувати комунікацію, стимулюючи відгук та ініціативне спілкування з боку тих, хто навчається [6, с.52]. На сьогоднішній день є багато методик швидкого вивчення іноземних мов, але, як засвідчує аналіз, усі вони спрямовані на збільшення обсягу мовленнєвої практики. Не секрет, що підготовка учителя іноземної мови ще все-таки зорієнтована на репродукцію навчального матеріалу і не завжди сприйнятлива до нового. Для підвищення ефективності уроку іноземної мови слід застосовувати паралельно з традиційними методами інтерактивні технології та методики навчання. Заняття з англійської мови вважаються ефективними, коли використовуються інтерактивні технології навчання, які активізують процес особистісно зорієнтованого навчання та унеможливають домінування одного учасника над іншим. Щоб здійснювати такий підхід, Україна потребує висококваліфікованих фахівців із знанням іноземної мови, здатних використовувати все нове та прогресивне, готових до створення та впровадження нових ідей, а також для участі у міжнародному співробітництві і формуванні нового ставлення до нашої країни у світі.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... У навчально-виховному процесі вузів ефективно використовуються проектні, ігрові та тренінгові технології, технології кооперованого навчання тощо. Сьогодні добре відомий досвід Лейпцизької (Манфру Форвег, Традель Альбер), Ленінградської (Л. Петровська, Ю. Ємельянов, С. Макшанов) шкіл. Формуванню іншомовної комунікативної компетентності присвячені публікації Р. Мартинової, Т. Єрьоменко, О. І. Пометун та Л. В. Пироженко, Т. С. Паніної.

Формулювання цілей статті... Розкрити особливості застосування інтерактивних методів у процесі підготовки вчителя англійської мови.

Виклад основного матеріалу... Термін „інтерактивна” педагогіка відносно новий, його ввів у 1975 році німецький дослідник Ганц Фрінц. Лінгвістичне тлумачення, представлене в іншомовних словниках, свідчить, що поняття „інтерактивність” прийшло до нас з англійської мови „inter” – взаємо-, „act” – діяти, отже, його можна пояснити як взаємодію учнів, перебування їх у режимі бесіди, діалогу, спільної дії. Інтерактивним є метод, завдяки якому той, що вчиться, є учасником, який щось здійснює, говорить, моделює, пише, малює, тобто не виступає слухачем, а бере активну участь у тому, що відбувається, власноруч створюючи це. Навчальний процес відбувається шляхом постійної, активної взаємодії всіх студентів. Викладач і студенти є рівноправними, рівнозначними суб'єктами навчання.