



ЛІТЕРАТУРА:

1. Добудько Т.В. Формирование профессиональной компетентности учителя информатики в условиях информатизации образования: дис. д-ра пед. наук: 13.00.02. / Т.В. Добудько. – Самара, 1999. – 349 с.

2. Зимняя И.А. Компетентностный подход. Каково его место в системе современных подходов к проблеме образования (теоретико-методологический поход) /

И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2006. – № 8. – С. 21-28.

3. Сазоненко Г.С. Молодому учителю: Практико-ориентированный посібник / Г.С. Сазоненко. – К. : Міленіум, 2006. – 166 с.

4. Хоружа Л.Л. Етична компетентність майбутнього вчителя початкових класів: теорія і практика. Наукове видання: [монографія] / Л.Л. Хоружа. – К. : Державне вид-во «Преса України». – 318 с.

УДК 371.113:371.14

ЧИННИКИ ПРОЦЕСУ ФОРМУВАННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ШКОЛИ

Семанчина В.О., аспірант
кафедри педагогіки, психології й освітнього менеджменту
Херсонський державний університет

У статті розглядаються чинники, які впливають на процес формування не тільки майбутнього керівника, а також його управлінської культури – основи успішного менеджменту в будь-якій сфері діяльності. Вивчення та розкриття цього питання сприяє процесу формування управлінської культури особистості. Воно було та залишається нагальним сьогодні в умовах перебудови та переосмислення освітнього простору, євроінтеграції та модернізованого підходу до розуміння людини-професіонала, людини-управлінця з новим критичним сприйняттям дійсності. У статті також вивчаються й нові вимоги до загальної культури управління загальноосвітнім навчальним закладом та трудовим колективом. Розкриваються головні передумови формування управлінської культури сучасного керівника загальноосвітнього навчального закладу та вивчаються основні традиції управління школою сьогодні.

Ключові слова: управлінська культура, управлінська культура керівника загальноосвітнього закладу, передумови та чинники процесу формування управлінської культури, традиції та принципи керування школою.

В статье рассматриваются факторы, которые влияют на процесс формирования не только будущего руководителя, а также его управленческой культуры – основы успешного менеджмента в любой сфере деятельности. Изучение и раскрытие этого вопроса способствует процессу формирования управленческой культуры личности. Этот вопрос был и остается актуальным сегодня в условиях перестройки и переосмысления образовательного пространства, евро интеграции и модернизированного подхода к пониманию человека-профессионала, человека-управленца с новым критическим восприятием действительности. В статье также изучаются и новые требования к общей культуре управления общеобразовательным учебным заведением и трудовым коллективом. Раскрываются основные предпосылки формирования управленческой культуры современного руководителя общеобразовательного учебного заведения и изучаются основные традиции управления школой сегодня.

Ключевые слова: управленческая культура, управленческая культура руководителя общеобразовательного учреждения, предпосылки и факторы процесса формирования управленческой культуры, традиции и принципы управления школой.

Semanchina V.O. FACTORS OF FORMATION OF MANAGEMENT HEAD OF SCHOOL CULTURE

The article examines factors that affect the formation not only of the future leader as well as its management culture – the basis of successful management in any field. Study and disclosure of this issue contributes to the process of formation of administrative culture of the individual. It was and remains urgent today in the restructuring and rethinking educational space, European integration and modernized approach to understanding human-professionals, man-manager with a new critical perception of reality. The article also examines and new requirements for the management of general culture secondary schools and the workforce. Revealed the main prerequisites for the formation of modern management culture of the head of an educational institution and tradition taught basic school management today. The material makes it possible to draw conclusions regarding the formation of management culture and the factors that had led to a new understanding of the concepts of «leader», «leader» and «manager». In terms of modernizing the educational system and the globalization of information and innovative trends of paramount importance is the problem of the individual manager socio-cultural ones. There is a problem and a rethinking of theoretical and practical bases of management culture of the head of an educational institution. It is a prerequisite for the effective performance of their professional duties, creativity and innovative approaches to the educational process, formation of the individual manager as the leader of the staff.

Key words: management culture, management culture of the head of educational institutions, preconditions and factors of formation process management culture, traditions and principles of management of the school.



Постановка проблеми. Останні роки в країні постійно набуває обертів процес оновлення. Такі перетворення та нововведення охоплюють всі сторони життєдіяльності людства. Все більше уваги приділяється розвитку суб'єкт-суб'єктних відносин, формування простору для гармонійного розвитку особистості та створення умов для її самореалізації. Саме це і спонукає нас до постійного пошуку тих чинників які впливають на процес формування не тільки майбутнього керівника, а також його управлінської культури – основи успішного менеджменту в будь-якій сфері діяльності.

Ступінь розробленості проблеми. Проаналізувавши наукову педагогічну літературу, можна зазначити, що питання управлінської культури керівника навчального закладу посідає місце в педагогічній теорії. Багато науковців, таких як: Г. Єльнікова, Л. Пономарьов, В. Попов, В. Слассіна, В. Чіканов приділяли увагу саме розкриттю змісту даного поняття та його основним компонентам, другі у своїх наукових працях розкривали психологічні умови формування управлінської культури особистості, шляхом аналізу соціальної культури особистості (А. Прохоров, К. Розлогов, В. Рузін); треті розглядали питання формування управлінської культури майбутніх учителів (Ю. Кращенко, Ю. Ступак, формуванню лідерських якостей особистості і формування «Я-концепції» як запоруки успішної професійної діяльності майбутніх учителів загальноосвітніх навчальних закладів. Останні розкривали зміст поняття «управлінської культури» через призму діяльності органів студентського самоврядування.

Виклад основного матеріалу. Питання про чинники, що сприяють процесу формування управлінської культури особистості, було предметом досліджень у теорії навчання на різних етапах розвитку та в різних умовах життєдіяльності людини. Це питання, на наш погляд, залишається нагальним й на сьогодні в умовах перебудови та переосмислення освітнього простору, євроінтеграції та модернізованого підходу до розуміння людини-професіонала, людини-управлінця з новим критичним сприйняттям дійсності [1, с. 13].

Управлінська культура – це синтез знань та умінь, теоретичного та практичного досвіду, особистісних якостей керівника та, звичайно, сталих понять, сформованих під впливом об'єктивних чинників та закономірностей.

Кожний етап розвитку суспільства вимагає свої, специфічні вимоги до особистості керівника. Насамперед це глибинне знання

існуючих проблем та вміння ефективного їх вирішення [1, с. 18].

Сучасний стан розвитку українського суспільства вимагає від керівника вирішення більш складних нетипових задач, формування нових запитів та інтересів, що потребує відповідного культурного відображення в діяльності керівника. Особливо, коли йдеться про керівників освітянського простору, бо саме вони закладають фундамент «інноваційного майбутнього».

Якщо раніше роль керівника зводилася лише до виконання доручень «згори», то новий час дає зрозуміти, що керівник має бути відносно автономною одиницею професійно-трудового простору з високим рівнем відповідальності за прийнятті рішення. На нашу думку, це ще одна відмінність термінів «керівник» та «управлінець». Керівник – виконавець, а управлінець – людина, що формує задачі самостійно і несе відповідальність за результативність усіх управлінських рішень. Сьогодні неможливо робити ставку лише тільки на техніко-економічне управління організацією, колективом або установою. Важливими, якщо не найголовнішими, аспектами управління є культура управління, соціально-психологічний клімат та активізація особистісного потенціалу працівника, задоволення матеріальних та духовних потреб людей, їх професійно-етичне виховання – все це перспективний розвиток як керівника, так й всього трудового колективу організації, підприємства, школи та інших закладів освіти. Таким чином, мова йде про проблему відповідності рівню управлінської культури керівника до нових вимог сучасного переламного етапу розвитку суспільства та задач, котрі цей розвиток веде за собою [5, с. 31].

Вирішувати нові задачі, використовуючи старі підходи неможливо. Управлінець «нового часу», менеджер освіти повинен мислити інноваційно, а його дії повинні нести випереджувальний характер. Керівнику загальноосвітнього навчального закладу недостатньо тільки вміння добре виконувати накази та постанови, все більш зростає значущість таких якостей як компетентність, відчуття новизни, ініціативність, відвага та рішучість брати відповідальність на себе, вміння сформулювати задачу й довести її до кінця, прагнення до постійного саморозвитку та самовдосконалення. Саме тому сьогодні формуються й нові вимоги до загальної культури управління загальноосвітнім навчальним закладом та трудовим колективом. А саме:

– чітке бачення змісту прийняття й впровадження певних керівних рішень виходячи



із необхідних результатів, поставлених цілей та інтересів колективу школи;

– максимальне використання економічних методів керівництва;

– вміння організувати згуртовану роботу колективу в умовах демократизації та гуманізації суспільного життя, розвиток та заохочення самокерування та ініціативи, творчості та саморозвитку підлеглих;

– посилення аналітичного витоку у роботі, глибинне знання реальних справ;

– забезпечення зростанню ролі людського фактору, вдосконалення рівня загальної культури міжособистісного спілкування в колективі, вдосконалення методів впливу та виховної роботи у колективі школи.

Виходячи з вищезазначеного, ми розуміємо: все, що відбувається в світі, державі та суспільстві має чітке відображення у всіх сферах життєдіяльності людини. Перебудова осмислення цінності людського життя, зміна пріоритетів та встановлення нового балансу співіснування та виведення професійних відносин на новий рівень дає змогу стверджувати, що поява поняття «управлінська культура» має свої передумови. Перша передумова – це перехід від типу постіндустріального суспільства до суспільства нового типу з новим баченням побудови міжособистісних стосунків, професійної діяльності та формами керівництва; друга передумова – це процес глобалізації, який охоплює весь світ та пропонує нові шляхи осмислення та перетворення існуючої дійсності в нові форми загальної культури й розвитку людства, впровадженню нововведень від макро– до мікросередовищ; третя передумова формування управлінської культури керівників – це зміна пріоритетів у діяльності установ, переосмислення задач, що виконуються правлінськими кадрами та зміна вимог до особистості керівника [1, с. 16].

Розглянувши передумови формування управлінської культури сучасного керівника загальноосвітнього навчального закладу, важливим є звернення уваги на **чинники**, що впливають на процес становлення менеджера освіти нового типу.

Соціальна природа особистості. Суспільство окреслює соціокультурний простір, у межах якого людина формується як особистість, займає певні соціальні позиції, переміщується, «грає» ролі. Особистість і суспільство органічно пов'язані між собою. Неможливо аналізувати соціальні процеси, функціонування й розвиток соціальних систем, не звертаючись до дослідження сутності особистості як суб'єкта соціальної поведінки та суспільних відносин, не вивчаючи потреб, інтересів, духовного світу особистості, не аналізуючи складних й різ-

нобічних її зв'язків з соціальним мікро- та макросередовищем. Особистість і суспільство є соціокультурними системами. Зіткнення людини (особистості) з суспільством є соціальною драмою, що розігрується на протязі історії цивілізації й породжує, з одного боку, злочинність, соціальні відхилення, а з другого – поліцію, суд, пенітенціарну систему тощо. Людина вимушена або прийняти усі вимоги, умовності й настанови суспільства, або діяти всупереч нормам і наражатися на відповідні санкції [4, с. 45].

Зміна пріоритетів суспільного життя та освітнього простору.

Створення умов для розвитку особистості і творчої самореалізації кожного громадянина України, вихованні покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, оберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціальну та правову державу як невід'ємну складову європейської та світової спільноти.

Модернізація системи освіти. Система освіти все ще суттєво відстає від сучасних вимог і тому потребує глибокої модернізації. На даному етапі модернізація не тільки у питаннях освіти стає можливою, але і необхідною для подальшого включення в єдиний освітній простір. Серед головних напрямів модернізації освіти виділяють:

– забезпечення державних гарантій доступності та безоплатності освіти різних рівнів, у межах, встановлених законом; адресна соціальна підтримка учнів з мало-забезпечених сімей, з числа інвалідів, сиріт та тих, які залишилися без опіки батьків;

– досягнення сучасної якості освіти, яка відповідає потребам країни та світовим стандартам;

– формування ефективної економіки освіти, ефективних нормативно-правових та організаційно-економічних механізмів залучення та використання ресурсів;

– підвищення соціального статусу, професійного рівня педагогічних працівників та посилення їх державної підтримки;

– реорганізація системи управління освітою у відповідності з завданнями модернізації освіти.

Зміна вимог до особистості керівника навчального закладу. На сучасному етапі вивчення особистості керівника виділяють декілька «моделей» керівника, розроблені спеціалістами, які включають відповідні професійні та морально-особистісні вимоги. При цьому кожна така модель створювалася на основі практики. Їх суть полягає в тому, що виділяються основні риси, ви-



моги, якими повинен володіти сьогоднішній керівник, менеджер: організаторсько-ділові риси, професійні, особистісні якості, риси характеру.

Моделі керівника є основою професіограм на штатні посади, на всі конкретні керівні посади з урахуванням особливостей діяльності даної організації, установи або навчального закладу [3, с. 28].

Так, модель керівника, запропонована В.М. Шепелем, включає три блоки якостей керівника:

- загальні якості (високий рівень інтелекту, фундаментальні знання, достатній досвід);

- конкретні якості (ідейно-моральні: світогляд, культура, мотивація; науково-професійні: знання, досвід, компетенція; організаційні якості: уміння добирати і розставляти кадри, планувати роботу, забезпечувати контроль; психофізичні якості: добре здоров'я, схильність до системного мислення, тренувана пам'ять тощо);

- специфічні особистісно-ділові якості (комунікабельність, емпатичність, стресостійкість, красномовство тощо) [7, с. 104].

Р. Л. Кричевський виділяє такі якості сучасного керівника:

- високий професіоналізм, що є основою формування і підтримання авторитету керівника;

- відповідальність і надійність (дефіцит цих якостей ми постійно відчуваємо в нашому повсякденному житті);

- впевненість у собі, уміння впливати на своїх підлеглих (успіх управлінської діяльності багато в чому визначається саме цією рисою, тому що, по-перше, у тяжкій ситуації можна покласти на такого керівника; по-друге, впевненість керівника передається підлеглим, і вони діють відповідним чином; і, по-третє, це важливо при контактах з іншими керівниками);

- самостійність (керівник повинен мати свою позицію, свою особисту точку зору на ті чи інші проблеми і підтримувати таку самостійність у підлеглих);

- творче вирішення завдань, прагнення до успіху, що залежить від інтелекту керівника та його мотивації [4, с. 48].

Інноваційний підхід до організації керівництва школою.

Винятковість і необхідність керівника в умовах колективної організації праці прослідковується у всі періоди, при будь-якому способі виробництва. У сучасних умовах на зміну адміністратору приходять демократ, на зміну технократу – підприємець, який володіє господарським, економічним розрахунком при прийнятті будь-яких управлінських рішень. Керівник повинен

володіти такими якостями, які диктує час, і, крім того, вміти об'єктивно оцінити їх в підлеглих. Відповідно до нових соціальних завдань зростають вимоги до змісту і характеру управлінської діяльності керівників шкіл, якості та ефективності навчально-виховного процесу. У зв'язку з цим удосконалення системи управління школою нерозривно пов'язане з оволодінням всіма керівниками демократичним стилем керівництва, який ґрунтується на ретельному вивченні стану справ, виявленні того, які форми і методи управління найбільш ефективні, а які застарілі, не відповідають сучасним вимогам. Цей стиль вимагає розвинутої здатності до педагогічного аналізу, об'єктивності в оцінці досягнутих результатів, уміння творчо підходити до вироблення і прийняття необхідних рішень. Про компетентність керівника закладу освіти свідчать показники ефективності його управлінської діяльності. Під критерієм ефективності процесу управління вчені розуміють систему умов, які можуть задовольняти цей процес. Вагомим показником управлінської діяльності керівника школи є створення оптимальних можливостей для досягнення поставленої мети загальноосвітнього навчального закладу, реалізації прав дитини, що проживає у будь-якій місцевості, на здобуття освіти, яка відповідає її інтересам, здібностям та можливостям. За визначенням Є.М. Павлютенкова, «... ефективність управлінської діяльності директора школи в широкому розумінні слова – комплексна характеристика реальних результатів діяльності (інтегрального ефекту) з урахуванням відповідності результатів соціальному замовленню суспільства, концепції та задачам розвитку школи, а також з урахуванням ресурсних та часових обмежень» [2, с. 25].

Такий підхід до визначення ефективності управлінської діяльності керівника школи означає також і врахування його професійних, інтелектуальних, особистісних характеристик, що передбачено кваліфікаційними вимогами, до яких, на думку Л.І. Даниленко [1, с. 48], відносяться:

- набуття керівником знань про сучасні наукові підходи в управлінні, принципи, функції, форми та методи управління;

- розвиток умінь керівника вносити суттєві позитивні зміни в психологічний клімат колективу, в організаційну структуру закладу, в свої функціональні обов'язки та підлеглих.

Традиції в управлінні конкретним освітнім навчальним закладом. Сучасне керівництво школою ґрунтується на синтезі нововведень та існуючих прин-



ципів керівництва школою. Науково обґрунтоване керівництво закладами освіти можливе за дотримання деяких принципів управління.

Принцип державотворення. Суть його в тому, що діяльність усіх ланок закладів освіти спрямовується на утвердження і розвиток державності України, піднесення рівня їх діяльності до міжнародних стандартів.

Принцип науковості. Передбачає врахування під час організації навчально-виховного процесу в закладах освіти досягнень педагогіки, психології, методик викладання навчальних предметів, фізіології, гігієни, кібернетики та інших наук, які дають змогу здійснювати цей процес на наукових засадах.

Принцип демократизації. Полягає в тому, що при вирішенні проблем діяльності закладу освіти керівник має зважати на думку членів педагогічного колективу, батьківської громадськості та учнівського колективу, систематично звітувати про свою роботу перед колективом працівників школи.

Принцип гуманізації. Потребує налагодження гуманних стосунків у ланках взаємовідносин: дирекція – учителі, учні, батьки; учителі – учні, батьки; учителі – учителі; учні – учні; учнівське самоврядування – рядові вихованці; батьки – діти; передбачає формування гуманної особистості гуманними засобами. Якщо керівник гуманна людина, уважний, доброзичливий, справедливий і тактовний, то педагогічний колектив йде за ним і вірить йому.

Принцип цілеспрямованості. Передбачає постановку перед педагогічним і учнівським колективами близької, середньої й далекої перспектив, розв'язання конкретних завдань для їх досягнення.

Принцип плановості. Потребує чіткого перспективного і щоденного планування усіх напрямів навчально-виховної, організаційно-господарської діяльності закладу освіти з урахуванням його умов та можливостей.

Принцип компетентності. Згідно з ним усі педагогічні та інші працівники закладу освіти повинні мати високий рівень професійної підготовки, сумлінно виконувати службові обов'язки. Широка загальна ерудиція, високий рівень професіоналізму, врахування реальних умов праці дають змогу керівникові творчо вирішувати складні педагогічні завдання.

Принцип оптимізації. Полягає у створенні в закладі освіти належних умов для забезпечення його працівникам можливостей для ефективної діяльності.

Принцип ініціативи й активності. Передбачає наявність цих якостей у керівництва закладу освіти та створення умов для творчих пошуків усіма педагогами.

Принцип об'єктивності в оцінці виконання працівниками закладу освіти своїх обов'язків. Мається на увазі систематичний контроль за діяльністю працівників закладу, об'єктивна оцінка її результатів, гласність і врахування думки педагогічного колективу.

Принцип поєднання колегіальності з персональною відповідальністю. Його суть у тому, що директор школи несе повну відповідальність за навчально-виховну діяльність перед державними органами, але під час прийняття важливих рішень з питань діяльності школи зобов'язаний урахувати думку членів колективу, якщо вона не суперечить законам України [1, с. 60].

Вивчаючи проблему формування та розвитку управлінської культури керівника, розкривши основні передумови появи та впровадження цього поняття у професійне середовище, а також головні чинники, що спричинили процес перетворення суспільної думки щодо особистості керівника школи, ми можемо із впевненістю говорити про те, що сучасний управлінець – це лідер колективу, наділений повноваженнями, з високим рівнем управлінської культури, з чітким баченням змісту прийняття й впровадження певних керівних рішень виходячи із бажання досягти необхідних результатів.

Висновки. Викладений матеріал дає змогу зробити висновки щодо формування управлінської культури та чинників, що спричинили появу нового осмислення понять «лідер», «керівник» та «управлінець». В умовах модернізації системи освіти та глобалізації інформаційно-інноваційних тенденцій першочергового значення набуває проблема особистості управлінця в соціокультурній сфері. Виникає проблема переосмислення і теоретико-методологічного обґрунтування розвитку управлінської культури керівника загальноосвітнього навчального закладу. Вона є необхідною умовою професійно-результативного виконання їхніх обов'язків, творчої діяльності та застосування інноваційних підходів до організації навчально-виховного процесу, формування особистості керівника як лідера трудового колективу.

Перспективи подальших наукових розвідок вбачаємо у вивченні закономірностей формування управлінської культури майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів.



ЛІТЕРАТУРА:

1. Даниленко Л.І., Зайченко О.І., Софій Н.З. Менеджмент керівників закладів дошкільної і початкової освіти / За заг. ред. Л. Даниленко. Всеукраїнський фонд «Крок за кроком». – К. : СПД ФО Пара шин К.С., 2009. – с. 112.
2. Конаржевський Ю.А. Внутрішкільний менеджмент / Ю.А. Конаржевський. – М., – 1996. – С. 120-126.
3. Кращенко Ю.П. Методики самопізнання майбутнього лідера: зб. Тестових методик / М. В. Гриньова, Ю. П. Кращенко. – 2-ге вид. – Полтава: Шевченко Р.В., 2012. – 116 с.
4. Кричевский Р.Л. Если Вы – руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе / Р.Л. Кричевский. – М Дело, 1993. – 352 с.

5. Пономаренко Т.О. Теоретичні засади культури відповідного управління дошкільною освітою: [монографія] / Т.О. Пономаренко. – Луганськ: Вид-во ДЗ «ЛНУ імені Тараса Шевченка», 2008. – 272 с.

6. Ушаков К.М. По пути осознания совместных целей. Некоторые элементы технологии управления / К.М. Ушаков // Директор школы. – 1993. – № 2. – С. 31-35.

7. Ушаков К.М. Управленческие концепции: взгляд на организацию / К.М. Ушаков // Директор школы. – 1994. – № 3. – С. 24-29.

8. Шепель В.М. Имиджелогия. Секреты личного обаяния / В.М. Шепель. – М. – 1994. – 180 с.

УДК 378.147:006.015.5

МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

Сігаєва Л.Є., д. пед. н.,
завідувач кафедри управління та моніторингу якості освіти
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет
імені Григорія Сковороди»

Білобровко Т.І., к. філос. н.,
доцент кафедри управління та моніторингу якості освіти,
завідувач відділення післядипломної освіти
ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет
імені Григорія Сковороди»

У статті розглядається проблема моніторингу якості освіти при підготовці майбутніх фахівців у ВНЗ; охарактеризовано дефініцію «моніторинг» та визначено її зміст; проаналізовано різні погляди вчених на моніторинг у сфері освіти; доведено, що проблема якості освіти нерозривно пов'язана з проблемою моніторингових досліджень.

Ключові слова: моніторинг, освіта, якість освіти, освітній моніторинг, педагогічний моніторинг, управлінська якість освіти.

В статье рассматривается проблема мониторинга качества образования при подготовке будущих специалистов в вузах; охарактеризована дефиниция «мониторинг» и определено ее содержание; проанализированы различные взгляды ученых на мониторинг в сфере образования; доказано, что проблема качества образования неразрывно связана с проблемой мониторинговых исследований.

Ключевые слова: мониторинг, образование, качество образования, образовательный мониторинг, педагогический мониторинг, управленческое качество образования.

Sigaeva L.E. Bilobrovko T.I. MONITORING THE QUALITY OF PROFESSIONAL TRAINING OF FUTURE PROFESSIONALS IN THE INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION

The paper is focused on the problem of monitoring the quality of future professionals training in the institutions of higher education. There has been described the definition of «monitoring» and its content. The different views of scientists of the education monitoring have been analyzed. The problem of the quality of education is stated to be closely related to the problem of monitoring studies.

Key words: monitoring, education, quality of education, educational monitoring, pedagogical monitoring, management quality of education.

Постановка проблеми. У системі вищої професійної освіти відбуваються якісні перетворення, обумовлені соціально-економічними, політичними та соціокультурними

процесами як в Україні, так і в світі. Реформування суспільного устрою об'єктивно вимагає концептуальних і структурних змін у системі освіти.