

## Література

1. Грушевицкая Т.Г., Попков В.Д., Садохин А.П. Основы межкультурной коммуникации: Учебник для вузов / Под ред. А.П. Садохина. Москва, 2002. 352 с.
2. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. Ленинград: ЛГУ, 2005. 276 с.
3. Жуков Ю.М. В. Диагностика и развитие компетентности в общении. Москва: Изд-во МГУ, 2000. 104 с.
4. Петровская Л.А. Компетентность в общении. Социально-психологический тренинг. Москва: Изд-во МГУ, 1989. 216 с.
5. Прозорова Е.В. Педагогические условия развития коммуникативной компетентности. *Мир психологии*. 2000. № 2. С. 191-202.

## ВРАХУВАННЯ ОСОБИСТІСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УПРАВЛІННІ ЗАКЛАДАМИ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

**Барчишин О. В., Терещук В. В.**  
**Студенти магістратури ННІПППФВК**  
**Науковий керівник – проф. Столяренко О. В.**

Питання вдосконалення управління закладом освіти залишається актуальним, оскільки з розвитком технологій виникла потреба у появі нового покоління керівників, менеджерів освіти, лідерів-професіоналів, здатних бути конкурентноспроможними на сучасному ринку освітніх послуг. Законом України «Про загальну середню освіту», «Національною доктриною розвитку освіти України у XXI столітті», Концепцією «НУШ» передбачається суттєве вдосконалення управління освітою в Україні, ствердження сучасного типу управління освітнією галуззю. Ми проаналізували суперечності в управлінні ЗЗСО, такі як: національний характер управління, недостатній розвиток зворотних зв'язків, недостатня адаптивність, гнучкість управління, низький рівень управління інноваційними процесами, проєктами свідчать про невідповідність між вимогами до якості результатів управлінської діяльності та реальним її станом.

Сфера освітніх послуг шукає шляхи вирішення даних проблем, які спроможні забезпечити становлення особистості як активного творця самого себе і активного, свідомого менеджера-професіонала, здатного до інноваційної управлінської та проєктної діяльності.

Доцільність особистісно орієнтованого підходу до організації освітнього процесу доводить багато науковців, зокрема, І. Бех, Н. Моїсеєва, О. Пехота, С. Подмазін, І. Якиманська. Знайомство з ідеями М. Антонюка, О. Балла, Є. Бондаревської, В. Демчука, В. Киричука дозволяють зробити висновки про те, що особистісно орієнтований підхід в освіті вимагає якісної зміни системи управління.

Управління закладом освіти – поняття інтегроване, багатоаспектне. Воно є особливою діяльністю, в якій суб'єкти за допомогою планування, організації, керівництва і контролю забезпечують організованість (інтегрованість) спільної діяльності учнів, педагогів, батьків, обслуговуючого персоналу та її спрямованість на досягнення освітніх цілей розвитку закладу освіти. Головна особливість управління ЗЗСО будь-якого типу, що відрізняє його від управління будь-якої іншої сфери, полягає у неможливості точного прогнозування і виміру.

Особистісно орієнтований підхід – науковий підхід до управління, який полягає у створенні умов для освіти особистості – творення «Образу себе в бутті»,

у розкритті і максимальному розвитку всіх сутнісних сил особистості, її здібностей та інтересів, створення умов для саморозвитку особистості в умовах певного соціуму і культури. Мета підходу полягає у створенні оптимальних умов для гармонійного духовного розвитку, становлення та самореалізації особистості як суб'єкта діяльності і суспільних відносин, яка буде свою діяльність і стосунки відповідно до стійкої ієрархічної системи гуманістичних і буттєвих особистісних цінностей – особистість відповідно відповідальна. У зв'язку з цим, з'явилось нове поняття «особистісно орієнтоване управління». Це специфічний вид управління, в процесі якого забезпечуються постійне професійне та особистісне зростання учасників освітнього процесу, стабільність та комфорт в усіх видах діяльності, виконання функціональних обов'язків працівниками освітнього закладу на найвищому рівні, дотримання прав учасників освітнього процесу, обов'язкове забезпечення адаптації закладу до умов, що постійно змінюються, визначення місця закладу в сучасній системі освіти, стратегії його розвитку.

Мета управління закладом освіти в контексті особистісно орієнтованого підходу – створити сприятливі умови (освітні та життєві середовище) для розвитку особистості кожного члена освітньої організації та самого управління навчального закладу як професіонала, науковця, творчої яскравої духовно гармонійно розвиненої особистості, лідера, здатного повести за собою всіх.

Концептуальною основою управління закладом освіти виступають провідні ідеї: нова філософія освіти; нова кадрова політика; внутрішньо організаційна культура; тотальна якість освітніх послуг; нова ідеологія виховання; особистісний розвиток, розвиток позитивної Я-концепції менеджера, вчителя, учня.

Нами виявлено сутнісні *ознаки особистісно орієнтованого управління ЗЗСО*: стійкий морально здоровий мікроклімат у закладі освіти; підвищення рівня активності й зацікавленості працівників закладу освіти та інших учасників навчально-виховного процесу; довіра, взаємоповага, стабільність в організації, відсутність напруженості; готовність членів організації приймати рішення та нести за них відповідальність; прагнення всіх учасників освітнього процесу до саморозвитку, творчості, прояву ініціативи; вміння досягати поставленої мети та виконувати стратегічні завдання; самоуправління учасників педагогічного процесу на відповідних управлінських рівнях. Спираючись на структуру, ми визначили завдання менеджменту закладу освіти в контексті особистісно орієнтованого підходу:

*По-перше*, це вдосконалення структури закладу освіти: розвиток мережі класів, встановлення оптимального співвідношення між класами для обдарованих дітей, базової підготовки та компенсаторного навчання; вдосконалення суб'єкт-суб'єктних відносин на всіх рівнях управління; розвиток формальної та неформальної структури закладу; розвиток системи освітніх послуг, маркетингу.

*По-друге*, це підвищення якості змісту освіти: забезпечення оптимального співвідношення змісту освіти і запитів особистості; розвиток професіоналізму вчителів через засвоєння нового; забезпечення когнітивного та креативного розвитку учнів; розвиток персонологічного підходу до навчання за індивідуальними проєктами; вдосконалення науково-методичного забезпечення освітнього процесу; забезпечення ситуації успіху для самореалізації кожного в життєдіяльності; забезпечення оволодіння знаннями на трьох рівнях: мотиваційному, когнітивному, операціональному.

*По-третє*, це вдосконалення організації освітнього процесу: розвиток позитивної мотивації учнів до самовдосконалення; створення умов для переходу до

особистісно орієнтованого навчання; впровадження та розвиток стратегії співробітництва; запровадження дослідницького підходу до управління; створення системи стимулювання творчої діяльності кожного.

*По-четверте*, вдосконалення організації виховного процесу: розвиток в учнів пізнавальних потреб, позитивного ставлення до навчання, освіти; створення, збереження і розвиток традицій в організації; розвиток внутрішньої культури організації; розвиток самоуправління та співуправління; біопсихосоціальний – гармонійний духовний розвиток кожної особистості (здорової, духовної (культурної), щасливої).

*По-п'яте*, вдосконалення управлінської діяльності: спрямованість на стратегічний менеджмент; нова філософія мислення (саногенного мислення); концептуальність; оновлення методів, технологій управлінської та проектувальної діяльності; сприятливий психологічний клімат в ЗЗСО; утвердження лідерської позиції управлінця (менеджера)

Управління базується на економічних відносинах, тому економічні методи є провідними, проте заклади загальної середньої освіти виконують соціальне замовлення суспільства і за своєю специфікою є домінуючою соціальною системою, а в умовах демократизації, гуманізації, незалежності нашого суспільства їхня роль буде постійно зростати. Специфіка сучасного управління закладом освіти полягає в тому, що його слід розглядати в контексті особистісно орієнтованої освіти і відповідно розроблений зміст дисциплін, повинен бути спрямований на підготовку менеджера-професіонала нового типу, котрий відповідає потребам сьогодення. Якщо людина хоче досягти успіху в управлінській діяльності, їй варто пам'ятати слова О. Сімсона та слідувати їм: «Той день, коли Ви повністю візьмете на себе відповідальність за власне майбутнє та припините шукати виправдання сумнівам, стане днем початку руху до вершини».

### **Література**

1. Василенко О.В., Шматко В.Г. Інноваційний менеджмент: навчальний посібник. Київ : ЦУЛ, Фенікс, 2003. 440 с.
2. Дичківська І. М. Інноваційні педагогічні технології: навчальний посібник. Київ: Академвидав, 2004. 352 с.
3. Столяренко О. В., Столяренко О. В. Ціннісне ставлення до людини в системі професійних цінностей майбутнього учителя. Матеріали Інтернет-конф. «*Особистісно-професійний розвиток майбутнього вчителя*» (ВДПУ ім. М. Коцюбинського, листопад 2018 р.).
4. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. Київ, 2006. 365 с.

## **СЕКРЕТИ ПЕДАГОГІКИ ВИКЛАДАЧА, ЩО СПОНУКАЄ ДО САМОВИХОВАННЯ**

**Тетерук Р. О.**

***Студент факультету історії, права і публічного управління  
Науковий керівник – проф. Каплінський В. В.***

У пропонованих матеріалах на основі спостереження за професійно-педагогічною діяльністю викладача педагогічних дисциплін, знайомства з його багаточисленними науковими публікаціями, інформації, отриманої під час багатьох формальних і неформальних бесід, означено ключові ознаки його педагогіки. Коли я попросив дозволу опублікувати результати спостережень, власні роздуми щодо секретів викладання і спілкування, він дав на це згоду, але з умовою