

льно-технічного образования, где системообразующим конструктом является дидактическая компетентность.

Сегодня уже начался поиск новых концептуально-методологических оснований стандартов высшего образования нового поколения, гармонично сочетающих в себе достижения предшествующих версий с современными запросами. Одной из обсуждаемых моделей является компетентностная модель (на основе компетентностного подхода и системы зачетных единиц).

Перспективами дальнейших исследований является проблема формирования профессиональной компетентности преподавателя высшей и средней профессиональной школы, которая сегодня относится к нерешенным как в педагогической науке, так и на практике: не определено однозначно само понятие “профессиональная компетентность”, его содержание, сущность и структура; не разработана система критериев эффективности процесса и достижения профессиональной компетентности преподавателя. Дискуссии на эту тему продолжаются, оставаясь одной из актуальнейших проблем современного образования.

Литература

1. Образование: сокрытое сокровище : доклад международной комиссии по образованию, представленный ЮНЕСКО. – М. : ЮНЕСКО, 1997.
2. Лебедев О.Е. Компетентностный подход в образовании / О.Е. Лебедев // Школьные технологии. – 2004. – № 5. – С. 3–12.

ТИЩЕНКО О.І.

МЕТОДИ ВИХОВНОГО ВПЛИВУ В ПЕДАГОГІЧНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Методи виховного впливу – це конкретні шляхи впливу на свідомість, почуття, поведінку людини для розв’язання педагогічних завдань у спільній діяльності (спілкуванні) її з вихователем.

Мета статті – показати, що методи виховання варто відрізнити від засобів виховання, з якими вони пов’язані. Останніми є, насамперед, предмети матеріальної й духовної культури, які використовуються для вирішення педагогічних завдань. Методи виховання реалізуються через педагогічну діяльність, засоби не можуть впливати поза нею (засоби масової інформації, книги).

У науковій літературі ми зустрічаємо різні класифікації методів педагогічного впливу. На наш погляд, найбільше відповідає досліджуваній проблемі така: методи, за допомогою яких формуються погляди, уявлення, поняття вихованців і здійснюється обмін інформацією в педагогічній системі між її членами; організаційні методи, за допомогою яких регулюється діяльність вихованців і стимулюються її позитивні мотиви; методи, за допомогою яких стимулюється, насамперед, самооцінка й надається допомога вихованцям у саморегуляції їхньої поведінки, саморефлексії, самовихованні, а також виноситься офіційна оцінка діяльності вихованців.

До першої групи методів належать різні види подання інформації. Усі ці види інформаційного впливу впливають на спрямованість особистості, формують позитивні мотиви діяльності і спілкування. Цю групу інформаційних впливів узагальнено називають методами переконань.

Метод переконання у вихованні – це шлях впливу на знання для роз’яснення фактів і явищ суспільного й особистого життя, формування поглядів.

Метод переконання є провідними у виховній роботі. Уміло користуватися словом зобов'язаний кожен учитель. Не можна безвідповідально кидатися словами чи часто повторювати загальні фрази, тому що слово володіє найбільшою виховною силою.

Метод переконання слугує також для актуалізації наявних знань. Самовираження особистості відбувається іноді в умовах нечітко нею усвідомлених і сформованих уявлень, понять, принципів. Не володіючи глибокими знаннями, людина не завжди може проаналізувати події, що відбуваються, робить помилки в судженнях.

Продумана система заохочень і покарань необхідна, як показує досвід А.С. Макаренка, С.Т. Шацького, Я. Корчака й інших видатних педагогів, але всілякі оцінки (як позитивні, так і негативні) завжди мають побічну дію: вони викликають увагу до власної персони, актуалізують самооцінку (особливо неадекватні) і нерідко егоцентрують, тому не можна ними зловживати.

Одна з основних суперечностей, яка розв'язується в процесі виховання, – між примітивними уявленнями учня про суть подій, що відбуваються, і тими знаннями, які вносить у його свідомість ззовні організована система виховання.

Діалог – основний шлях обміну думками, універсальна форма інформаційної взаємодії педагога й учня. Діалог – чудовий спосіб впливу на свідомість.

Метод вправ – метод управління діяльністю вихованця за допомогою різноманітних і повторюваних доручень (завдань). Він сприяє формуванню єдності свідомості й поведінки.

Метод вправ у вихованні реалізується через доручення (практичні завдання). Практичні завдання створюють і розширюють досвід учнів у різних видах діяльності.

Цінним є те доручення, яке підвищує значення самоконтролю в діяльності, сприяє розвитку прагнення до вміння долати труднощі. Саме це допомагає спрямовувати свідомість, почуття, поведінку учнів.

До групи методів вправ належить і *метод прикладу* – це метод впливу на споглядання, почуття й поведінку вражаючим чином, здатним надати допомогу в досягненні педагогічних цілей. Дуже часто учень не має достатньо життєвого досвіду чи рішучості, щоб самостійно визначати лінію своєї поведінки. Тому він, природно, наслідує те, що бачить у суспільному й особистому житті оточуючих людей. Явище наслідування в психології називається конформізмом, а відповідна якість особистості – конформністю. Ступінь її прояву різний для кожної людини і визначається не тільки життєвим досвідом особистості, а й особливостями нервової системи.

Наслідування може супроводжуватися більш-менш зрілими самостійними судженнями. Наслідування не простий одночасний, а складний багатофазний процес.

Метод заохочення – надання позитивної оцінки тим кращим якостям, які виявилися в навчанні та вчинках особистості. *Метод покарання* – виявлення помилок і їхній осуд.

Заохочення стимулюють правильну лінію в поведінці, покарання гальмують прояв недисциплінованості й інших негативних якостей.

Ці методи педагогічного впливу слугують тому, щоб допомогти усвідомити свої достоїнства чи недоліки, стимулювати чи гальмувати певну поведінку.

Використання методів заохочення й покарання ґрунтується на принципі гуманізму, тому методика застосування цих виховних заходів виключає однобічність. Обов'язкове застосування різних видів, форм, прийомів заохочення та покарання.

Також варто зазначити, що педагогічні форми та прийоми не стабільні, а видозмінюються, звільняючись від застарілого, що суперечить новим умовам виховної роботи й життю.

Суттєвий вплив на розвиток особистості справляють засоби виховання.

Засіб виховання можна визначити як предмет середовища чи життєву ситуацію, навмисно включену у виховний процес.

Засобами виховання можуть бути художня література, кіно, театр, ігри, спорт. Будь-який об'єкт матеріальної чи духовної культури виконує функцію засобу виховання за таких умов: з ним пов'язана інформація, необхідна для розвитку внутрішнього світу особистості; об'єкт разом зі своєю інформацією включений у спілкування та спільну діяльність вихователя з вихованцями.

Засоби виховання впливають на розвиток особистості. Засоби матеріальної культури пов'язані з розвитком практичного інтелекту, а засоби духовної культури, представлені в знаковій формі (книги, мова, живопис), більш істотні для розвитку теоретичного мислення та інших вищих психічних функцій, причому вихованець не тільки бере щось від культури, а й сама культура переробляє всю природну поведінку дитини.

Засоби виховання мають і свою об'єктивну (незалежну від виховання) цінність. У життєдіяльності вихованців ці засоби виконують функції, пов'язані з їх об'єктивною культурною цінністю. Завдяки цьому вихованці не відчувають себе вихованцями, вони просто живуть, спілкуються, роблять щось цікаве.

Разом зміст, засоби й методи утворюють систему виховного процесу, яка відповідає меті виховання та використовується також для ефективного формування різних видів свідомості.

Психологія виховання – одна з найбільш важливих складових педагогічної психології. Основне її завдання – вивчення закономірностей активного й цілеспрямованого формування особистості в онтогенезі. Знання цих закономірностей є необхідною передумовою розробки методів формування всебічно розвинутої особистості з активним творчим ставленням до дійсності.

Розробка психологічних основ наукової організації виховного процесу уможливорює повноцінне формування особистості кожної людини та запобігання виникненню негативних рис характеру, труднощів при взаємодії з іншими людьми, конфліктних ситуацій на виробництві.

Відповідно до результатів дослідження в цій галузі психології, одним з найбільш успішних психологічних механізмів формування особистості є наслідування. Воно полягає в перейманні та відтворенні індивідом певних форм поведінки, способів діяльності людей, які оточують його. Наслідування може бути як несвідомим, так і свідомим цілеспрямованим процесом. Суть цього процесу відображає також багато правил службового етикету керівника (хто хоче наказувати, той повинен уміти підкорятися; керівнику варто бути сміливим і рішучим; немає гірше від вимушеного неробства на виробництві тощо).

Проникнення й суть психологічних механізмів формування особистості нерозривно пов'язане з аналізом самосвідомості людини, її самооцінки, оскільки-

ки прийняття певних норм і правил як особистісно значущих передбачає їхнє співвіднесення із самим собою, і це неможливо без усвідомлення себе, своїх можливостей і потреб. У самооцінці інших людей, членів трудової групи, їхніх вчинків, явищ навколишнього середовища, подій виробничого життя, знання себе також виступає в єдності з переживаннями причин особистих дій і результатів діяльності.

Урахування психологічних механізмів формування особистості є необхідною умовою ефективного виховання. Особистість, її духовне життя – це результат активної взаємодії індивіда й соціального середовища. У дослідженнях вітчизняних психологів (Л.С. Виготського, С.Л. Рубінштейна, А.Н. Леонтьєва, Б.Г. Ананьєва, Б.М. Теплова, Г.С. Костюка та ін.) розкривається основний методологічний принцип психологічної діяльності людини – єдність свідомості й діяльності. Соціально спрямована засобами виховання активність індивіда є провідною для формування психічних явищ і властивостей. На цей факт звернув увагу основоположник навчання про вищу нервову діяльність І.П. Павлов.

У своїх працях він підкреслює, що поведінка людини зумовлена не тільки вродженими властивостями нервової системи, а і впливом навчання й виховання. Завдяки високій пластичності нервової системи в ній можуть бути зміни, необхідно тільки створювати відповідні для цього умови.

І.П. Павлов назвав мозок системою, що саморегулюється. Це означає, що мозок не просто відповідає на зовнішні подразники, а й контролює та регулює виконувани за його вказівкою дії. Наша система сама себе підтримує, виправляє й навіть удосконалює. Саморегуляція, удосконалення внутрішніх спонтанних тенденцій живого організму з реальним оточенням є життєвою необхідністю. У фізіології та психології ці ідеї розкриваються в навчанні про гомеостаз, дія якого виявляється в усуненні причин, що порушують рівновагу життєвих процесів організму. Знання цього механізму й використання його у вихованні особистості повинні стати основними в діяльності виховання (керівника), щоб підтримувати себе та своїх підлеглих на вищій межі своїх можливостей, як рекомендував І.П. Павлов.

У виховній діяльності керівнику також необхідно використовувати механізм переносу чи трансферу. Його суть полягає в тому, що істотні властивості й оцінки переносяться на схожі ситуації, на схожі в чомусь предмети. Це яскраво виявляється в трудових діях, а особливо у відносинах і почуттях. Люди легко переносять свою образу, страх, гнів, незадоволення на інших людей, на організацію, на ситуації. Незадоволення співробітників адміністрацій часто переноситься на все підприємство, негативні риси лідера групи – на всю групу, а почуття симпатії до якоїсь людини переноситься на її оточення. Принцип переносу лежить в основі психоаналізу. Психоаналітики пояснюють переживання людини через предмети нейтральні, котрі самі по собі ніяких почуттів у нього не викликають. Відомо, що навіть дуже переконлива інформація не буде сприйнята людиною, якщо джерело інформації не є для неї авторитетною особистістю або остання сама не переконана в тому, що вона пропонує іншим. К.Д. Ушинський писав, що переконаність можна викликати тільки переконаністю. Тому, намагаючись переконати в чомусь свого підлеглого, колегу, керівник сам повинен бути переконаний у правдивості того, у чому він переконує. Він повинен спочатку завоювати позитивний статус, викликати до себе довіру. Тому переконати – це

не стільки поінформувати й пояснити, довести на словах, скільки створити певні умови діяльності для співробітників, у яких вони на особистому досвіді переконалися б у правильності всього сказаного та розпочатого керівником.

Використовуючи педагогічно виправдані виховні засоби, штучно створюючи виховні ситуації, керівник не повинен ігнорувати вищеперелічені механізми взаємодії індивіда з навколишніми. Гарною стає така людина, яка в процесі свого життя постійно робить добро, коли доброта як якість зумовлює всі інші прояви особистості в процесі її життєдіяльності. Щоб прояв тієї чи іншої позитивної риси здійснювався у звичних і нових, нестандартних ситуаціях, необхідно перетворити її у властивість особистості, а для цього потрібно створювати умови для її прояву. При цьому важливо визначити необхідну їй індивідуально допустиму міру тренінгу. Для різних типів підлеглих вона буде відмінною. Доведено, що якщо міра буде занадто велика, може виникнути захисна негативна реакція організму – несприйнятливність до виховного прийому.

Таким чином, можна зробити висновок про те, що в процесі формування властивостей особистості необхідно в основу кожної виховної дії покласти певний психолого-педагогічний механізм взаємодії вчителя й учня (керівника та підлеглого).

Вищесказане дає змогу говорити про те, що розробка нових технологій виховних впливів на особистість залишається завжди актуальною.

Сучасні технології виховного впливу являють собою сукупність видів усвідомленої продуктивної діяльності, якою займаються протягом усього свого життя: навчання, робота, дозвілля (вільне спілкування).

Сучасність вимагає переорієнтації змісту виховного процесу на глибоке відображення необхідності для людей Землі жити у світі, спільності людських цінностей.

Ціннісні орієнтації можна визначити так: постійний аналіз своїх дій і співвіднесення їх із системою цінностей суспільства; вироблення навичок, необхідних для того, щоб вижити в складному сучасному світі; подолання конформізму – висловлення своєї думки незалежно від авторитетів, уміння працювати в колективі; сприйняття чужої думки без упередженості, знання основ конфліктології; формування критичного мислення, що сприяє розвитку спілкування між людьми й допомагає уникати конфронтації.

В основу виховної роботи покладено персональний підхід, тобто необхідність індивідуальне виховання персоніфікувати, тому що індивідуальний підхід передбачає типологію індивідуальних розбіжностей вихованців, а отже, і виховних дій. Персоніфікований підхід орієнтує на формування та розвиток неповторної домінанти, а це можливо тільки за наявності таких напрямів інструментування виховання: виявлення талановитих дітей і створення виховного процесу, що забезпечує оптимальні умови для розкриття та прояву їхніх природних здібностей; виявлення природних задатків, нахилів, схильностей та інтересів, що в явному вигляді можуть стати домінантою особистості; формування інтересу шляхом включення в різні види діяльності.

Висновки. Отже, кожен вид діяльності передбачає підготовку особистості до виконання різних соціальних ролей. Групування соціальних ролей умовне, як і інструментарій з досягнення поставлених цілей.

Література

1. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта. – 2002. – 24 квітня – 1 травня. – С. 2–4.
2. Головінський І.З. Педагогічна психологія : навч. посіб. / І.З. Головінський. – К. : Аконтіт, 2003. – 288 с.
3. Мороз О.І. Викладач вищої школи: психолого-педагогічні основи підготовки / [О.І. Мороз, О.С. Падалка, В.І. Юрченко ; за заг. ред. О.І. Мороза]. – К. : НП, 2006. – 206 с.

ТОРГАН М.М.

СТРУКТУРА ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ

Одним з основних шляхів реалізації завдань Державної національної програми “Освіта” є наукове обґрунтування нової системи управління освітою, розмежування функцій і відпрацювання інноваційних моделей управління, що передбачає вдосконалення формування функціональної компетентності менеджерів освіти нового покоління, які повинні бути мобільними й конкурентоспроможними на ринку праці.

Виконання функцій внутрішньошкільного управління, від яких залежить успішна робота загальноосвітнього закладу, потребує певної функціональної компетентності менеджера. Знання, вміння, навички, що необхідні менеджерам внутрішньошкільного управління для ефективного здійснення професійних функцій, разом з їхніми професійно важливими якостями створюють підґрунтя їх функціональної компетентності.

Професійну, управлінську та функціональну компетентність вивчають: В. Берека, Є. Богданов, В. Введенський, Л. Даниленко, Е. Зеєр, І. Іщенко, Л. Карамушка, Н. Коломінський, О. Ляшенко, П. Масленніков, В. Маслов, І. Охріменко, А. Петров, Т. Сорочан, М. Тураш, З. Тюмасева, В. Шалаєва, Н. Щербак, П. Щербань та ін. Проте ґрунтовні дослідження структури функціональної компетентності менеджерів внутрішньошкільного управління в науковій літературі відсутні.

Мета статті – презентувати структуру функціональної компетентності менеджерів освіти.

Проблема формування функціональної компетентності менеджерів освіти зумовлює необхідність тлумачення й розмежування таких понять, як “компетентність” і “компетенція”, а також “управлінська компетентність” та “управлінські компетенції”, що є досить дискусійними в сучасній науковій літературі. На нашу думку, ці поняття відрізняються, тому їх доцільно розглядати як різнорівневі й окреслювати по-різному.

Так, у сучасних словниках та довідковій літературі поняття “компетентність” тлумачать як: оволодіння компетенцією та знаннями, що дають змогу судити про що-небудь [9, с. 196]; володіння знаннями, що дають можливість міркувати про що-небудь, висловлювати вагомі, авторитетні думки [10, с. 311]; психолого-соціальну якість, що означає силу й упевненість, джерелом яких є відчуття власної успішності та корисності; сприяє усвідомленню особистістю власної здатності ефективно взаємодіяти з оточенням [8, с. 114]; систему сукупних повноважень, прав і обов’язків органу чи посадової особи, встановленої законом, положенням цього органу чи іншими положеннями [2].

В. Берека пояснює компетентність як наявність у майбутнього менеджера спеціальної освіти, широкої загальної та спеціальної ерудиції, постійне підви-