

– відповідність його особистісного і фахового потенціалу вимогам професії, намагання збагачувати практику новими знаннями, методами і формами роботи;

– мотивація до особистісного саморозвитку та самовдосконалення;

– спрямованість у професійній діяльності на ініціативність, творчість;

– активність, небайдужість до актуальних питань практичної роботи, намагання знаходити нові резерви розв'язання професіональних проблем і вміння їх використовувати;

– розвинуте професійне мислення.

Отже, ефективність професійної діяльності залежить не тільки від рівня підготовки фахівця, його знань і досвіду, а й від особистісних характеристик, якостей, ціннісних орієнтацій та життєвої позиції педагога молодших класів, які є базисом для успішного провадження соціально-педагогічної діяльності.

Знання професійно значущих особистісних якостей сучасного педагога, їх ролі у професійній діяльності дасть майбутньому вчителю початкових класів змогу діагностувати себе на предмет визначення рівня сформованості їх на тому чи іншому етапі професійного становлення, визначати шляхи та засоби подальшого розвитку позитивних якостей і викоринення негативних.

Література

1. Антология педагогической мысли Украинской ССР / [сост. Н.П. Калениченко]. – М. : Педагогика, 1988. – 640 с.

2. Державна національна програма “Освіта” (Україна ХХІ ст). – К. : МО України, 1994.

3. Кузьмина Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М. : Высшая школа, 1990. – 119 с.

4. Професійна освіта : словник / [уклад. С.У. Гончаренко та ін. ; за ред. Н.Г. Ничкало]. – К. : Вища шк., 2000. – 380 с.

5. Профессиональная деятельность молодого учителя (социально-педагогический аспект) / [под ред. С.Г. Вершловского, Л.С. Лесохиной]. – М. : Педагогика, 1982. – 254 с.

6. Радул В.В. Соціальна зрілість молодого вчителя / В.В. Радул. – К. : Вища школа, 1997. – 269 с.

ЗАВОРОТНА Я.В.

ЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТІСНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ ВЧИТЕЛІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОЇ ШКОЛИ

Найважливішим фактором організації творчої діяльності учителів загальноосвітньої школи є грамотно поставлена методична робота в школі. Впровадження досягнень психологічної науки в практику управлінської діяльності

методичною роботою школи повинне розглядатися як найважливіший резерв підвищення ефективності вирішення багатьох практичних проблем, що виникають перед навчальними, педагогічними колективами й суспільством у цілому.

Основою виявлення, розвитку та корекції методичної роботи вчителів є функція управління – аналіз, який вимагає від керівника вміння “бачити” кожний елемент творчості педагога. Теоретичне осмислення сутності управління, наукове пізнання його специфіки, структури, функціональної взаємодії із суспільством стало предметом дослідження лише наприкінці ХІХ – на початку ХХ ст. Еволюцію різних концептуальних підходів до управління визначають такі характерні тенденції: посилення міжнародного характеру управління, виявлення в ньому спільного та специфічного, встановлення закономірних форм і загальних методів управління; посилення уваги до технологічної культури, психологізації і гуманізації управління, використання комп’ютерних технологій, системний підхід до розгляду предмета управління. Ці традиції висвітлено в працях українських науковців.

Загальні основи управління розглядались в монографіях В.І. Маслова, І.А. Дмитренка, Є.С. Березняка, Є.М. Хрикова, управління навчальними закладами різних типів вивчали О.І. Бугайов, В.С. Кобзар. Дослідження вітчизняних учених спрямовані переважно на обґрунтування окремих питань управління загальноосвітньою школою, організацію діяльності керівника школи, планування роботи навчального закладу [4, с. 119–120].

Мета статті – визначити роль особистісного підходу в управлінні методичною роботою вчителів загальноосвітнього навчального закладу.

Реформування системи освіти України, впровадження нових технологій, поява навчальних закладів різних типів, зміна вимог ринку праці – усе це зумовлює суттєві зміни в структурі системи державного управління освітою, у формах та способах управлінської діяльності на різних рівнях.

Стратегічною вимогою реформування освіти став пошук нової моделі управління – відкритої, демократичної, яка б могла вирішити можливу проблему – забезпечити розвиток особистості, а це має здійснюватися через запровадження особистісно орієнтованої педагогічної парадигми. Реалізація нових підходів до навчально-виховного процесу та визначення в ньому місця особистості має починатися зі зміни характеру управлінської діяльності закладу освіти та наповнення її новим змістом.

Саме тому однією з основних складових особистісно орієнтованого освітнього середовища є управління.

Особистісно орієнтоване управління – це специфічний вид управління, у процесі якого забезпечується професійне та особистісне зростання учасників навчально-виховного процесу, стабільність і комфорт у всіх видах діяльності, виконання функціональних обов’язків працівниками освітнього закладу

на найвищому рівні, дотримання прав учасників навчально-виховного процесу, обов'язкове забезпечення адаптації закладу до умов, що постійно змінюються, визначення місця закладу в сучасній системі освіти, стратегій його розвитку.

Державна національна програма “Освіта” (Україна XXI століття) одним з основних завдань ставить гуманізацію управління освітою з метою всебічного гармонійного розвитку особистості, розкриття нею всіх можливостей і здібностей, які дають змогу повністю реалізувати себе.

При всій складності завдань особистісно орієнтованого навчання та виховання підростаючої особистості, і тим більше особистісно зорієнтованого управління школою, все ж необхідно чітко розуміти, що реалізація цього неможлива без запровадження гуманістичної системи управління освітніми закладами, оскільки функціонування іншого, не орієнтованого на людину управління буде лише дискредитувати.

Управління загальноосвітніми навчальними закладами як соціально-педагогічними системами, побудованими на широкій автономії та демократичному підґрунті, де формується особистість, здатна до саморозвитку і самовдосконалення, не знайшло належного наукового обґрунтування і базується в основному на нормативно-правових та інструктивних документах, положеннях про державний загальноосвітній навчальний заклад та організацію навчального процесу в загальноосвітньому навчальному закладі тощо [1, с. 42]. Вищезгадані документи недостатньою мірою розглядають саме психологічний аспект (особистісний підхід) управління керівником освітнього закладу методичною роботою педагогічного колективу. Тому керівнику загальноосвітнього закладу для ефективного управління потрібно більше уваги звертати на розвиток індивідуальних особливостей членів педагогічного колективу.

Під час суспільного розвитку людини виявляється “загальне” й “особливе”. “Загальне” властиве всім людям певного віку, “особливе” відрізняє одну людину від іншої. “Особливе” в людині називають індивідуальним, а особистість із яскраво вираженим “особливим” – індивідуальністю. Індивідуальність характеризується сукупністю інтелектуальних, вольових, моральних, соціальних та інших рис особистості, які помітно вирізняють певну людину від інших.

Індивідуальність виражається в індивідуальних особливостях. Виникнення індивідуальних особливостей пов'язане з тим, що кожна людина проходить свій певний шлях розвитку, здобуваючи при цьому різні типологічні особливості вищої першої діяльності. Останні впливають на своєрідність якостей, що виникають. До індивідуальних особливостей належать: своєрідність відчуттів, сприйняття, мислення, пам'ять, уява, особливості інтересів, схильностей, здатностей, темперамент, характер особистості. Вони значною мірою зумовлюють формування всіх якостей [5, с. 14–15]. З вищесказаного випливає

питання: чи потрібно враховувати керівникові освітньої установи індивідуальні особливості вчителя в управлінні методичною роботою?

Здавалося б, відповідь на це питання повинна бути однозначно позитивною. Але дослідження та опитування керівників показали, що серед фахівців є серйозні розбіжності з приводу цього питання. Одні керівники стверджують, що масова школа не може й не повинна враховувати індивідуальність і пристосовуватися до кожного окремого вчителя. Усі члени педагогічного колективу повинні одержувати однакові “порції” уваги від керівництва щодо методичної роботи в школі. Водночас є керівники, які вважають, що сьогодні неможливо організувати та управляти методичною роботою у школі без урахування індивідуальних особливостей, педагогічних здібностей, природних задатків, індивідуального стилю навчання та професійної майстерності вчителя.

Однак сучасний дослідник Ю.А. Конаржевський стверджує, що виховання та управління методичною роботою повинне максимально спиратися на індивідуальність. Особистісний підхід полягає в управлінні людиною, заснованому на глибокому знанні рис його індивідуальності. Коли ми говоримо про особистісний підхід, то маємо на увазі не пристосування цілей і основного змісту методичної роботи до окремого вчителя, а пристосування форм і методів управлінського впливу до індивідуальних особливостей члена педагогічного колективу для того, щоб забезпечити запроєктований рівень розвитку особистості під час реалізації методичної роботи. Особистісний підхід створює найбільш сприятливі можливості для розвитку пізнавальних сил, активності, схильності й обдарованості кожного вчителя [2, с. 115].

Отже, важливе місце в управлінській діяльності директорів повинна займати організація індивідуальної роботи з учителями з метою розвитку їх творчого потенціалу та майстерності. Мова йде не тільки про те, що директор школи і його заступники повинні знати, над чим працює кожен учитель, а й допомогти педагогам продумати свою творчу роботу, визначити її етапи та рівні.

Управління сучасною школою слід уявляти як процес єдності всіх його функцій, таких як мета, інформація, рішення, організація, комунікація, контроль тощо.

Управління – це атрибут розвитку поступального процесу від простого до складного, це цілеспрямований вплив на об’єкт, обраний з безлічі можливих впливів на підставі наявної для цього інформації, що поліпшує функціонування чи розвиток конкретного об’єкта. Управління освітою – це цілеспрямована діяльність з планування організації, мотивації та контролю освітнього процесу з метою досягнення потрібного результату.

Управління науково-педагогічним колективом має дві головні мети. Перша – це організація навчально-виховного процесу з підготовки фахівців,

які б відповідали вимогам стандартів освіти, а друга – задоволення власних потреб та інтересів працівників вищого навчального закладу. Ефективне управління передбачає вміння керівників навчальних закладів визначати конкретні завдання на кожному етапі діяльності, регулювати і корегувати навчальний процес з метою досягнення якісних результатів.

Проблемам якості в цілому і проблемам якості навчання зокрема приділялось, приділяється і приділятиметься багато уваги з боку управлінських структур та користувачів-роботодавців [1, с. 63].

Отже, управління – це завжди взаємодія і співробітництво між усіма структурами підрозділів середньої школи, між керівництвом, педагогами та учнями. Ефективність процесу управління, атмосфера в педагогічному колективі загальноосвітнього навчального закладу, відносини між співробітниками значною мірою залежать від багатьох факторів, одним з яких є вміння директора школи управляти шкільною методичною службою як цілісною педагогічною системою. Сьогодні одним з провідних напрямів діяльності навчальних закладів повинно бути забезпечення педагога методичною підтримкою, формування його особистості. Професіоналізм освітянських кадрів – запорука успішного реформування національної школи. Упоратися з цим завданням можна лише за умови добре організованої методичної роботи.

Методична робота як провідна форма підвищення фахового рівня спеціалістів педагогічної галузі є життєво необхідною потребою кожного педагога і водночас обов'язковою вимогою суспільства, найважливішою умовою досягнення ефективного функціонування освітніх закладів. Вона може забезпечити підтримання належної професійної “форми” як кожного з її учасників, так і педагогічного колективу, забезпечити адекватну реакцію на всі інноваційні процеси, що відбуваються і в освіті, і в суспільстві.

Шкільна методична служба – це складна педагогічна система, яка є невід'ємною частиною системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів без відриву від основного місця роботи. Шкільним управлінцям необхідно орієнтуватися на організаційно-функціональну модель системи методичної роботи, спрямовану на організацію процесу підвищення професійної майстерності викладачів [6, с. 174–176].

Аналіз літератури, що стосується питань управління методичною роботою учителів, вивчення досвіду управлінської діяльності школи показав, що на сьогодні недостатньо уваги приділено саме психологічному аспекту цієї проблеми – особистісному підходу керівника освітньої установи до управління методичною роботою педагогічного колективу.

Висновки. Вважаємо, що психологічні основи особистості вчителя й сучасні механізми ефективного управління методичною роботою педагогічного колективу мають велику практичну значущість, що полягає в можливості поліпшення умов педагогічної праці вчителів, підвищення ефективності

управлінського процесу школи шляхом врахування керівником школи психологічного аспекту при управлінні методичною роботою вчителів.

Особистісний підхід відіграє велике значення в управлінні методичною роботою школі, адже спонукає кожного вчителя до роботи над вдосконаленням свого фахового рівня, сприяє взаємному збагаченню членів педагогічного колективу педагогічними знахідками, підвищує результативність роботи вчителів у школі, забезпечує підтримання у педагогічному колективі духу творчості, прагнення до продуктивного пошуку.

Література

1. Крижко В.В. Аксіологічний потенціал державного управління освітою : навч. посіб. / В.В. Крижко, І.О. Мамаєва. – К. : Освіта України, 2005. – 224 с.
2. Барліт О.О. Основи стратегічного менеджменту в освіті : навч. посіб. / О.О. Барліт, М.В. Елькін, М.М. Окса. – Мелітополь : МДПУ : ММД, 2009. – 256 с.
3. Дмитренко Г. Управлінські можливості морального оздоровлення українського суспільства / Г. Дмитренко // Вища школа. – 2003. – № 6. – С. 24–25.
4. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом : навч. посіб. / [Г.М. Десятов, О.М. Коберник, Б.Л. Тевлін та ін.]. – Х. : Основа, 2003. – 240 с.
5. Роджерс К. Несколько важных открытий / К. Роджерс // Вестник МГУ. Серия 14: Психология. – 1990. – № 2. – С. 14–18.
6. Фіцула М.М. Педагогіка : навч. посіб. для студ. вищ. пед. закл. освіти / М.М. Фіцула. – 2-ге вид. – Т. : Навчальна книга. – Богдан, 2004. – 192 с.

ІВАХНЕНКО А.А.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ДРІБНОЇ МОТОРИКИ ГЛУХИХ ДІТЕЙ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ

Одне з найважливіших завдань корекційної педагогіки – це підвищення ефективності педагогічного впливу на дітей із психофізичними вадами, оптимальний розвиток потенційних можливостей їх пізнавальної й мовної діяльності, підготовка до самостійного життя й включення в соціальне середовище повноправними членами суспільства.

Положення про те, що динаміка розвитку дітей з особливими потребами підпорядковується загальним законам психічного розвитку дає підставу для оптимістичної оцінки результатів корекційно-педагогічного впливу, що забезпечує основу для їх соціальної й трудової адаптації.

Під впливом цілеспрямованого навчання й виховання в спеціально організованих умовах, коли використовуються різноманітні коригувальні засоби, діти з порушеннями розвитку дають помітне просування і це є пріоритетним завданням корекційної педагогіки.

Проблема підвищення ефективності комплексної медико-психолого-педагогічної роботи з розвитку дрібної моторики й координації рухів пальців рук дітей молодшого шкільного віку не втрачає своєї актуальності. Ще