

Література

1. Анненкова І.П. Формування емоційної культури майбутніх учителів у процесі вивчення педагогічних дисциплін : дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : 13.00.04 / Ірина Петрівна Анненкова. – О., 2002. – 240 с.
2. Гриньова В.М. Формування педагогічної культури майбутнього вчителя (теоретичний та методичний аспекти) / В.М. Гриньова. – Х. : Основа, 1998. – 300 с.
3. Дуранов М.Е. Педагогическая психология управления профессиональным образованием студентов в высшей школе : учеб. пособ. / М.Е. Дуранов, А.М. Баскаков, И.С. Ломакина. – Челябинск : ЧГАКИ, 2003. – 288 с.
4. Фридман Л.М. Психологический справочник учителя / Л.М. Фридман, И.Ю. Кулагина. – М. : Просвещение, 1991. – 288 с.
5. Хлебникова Т.М. Управління навчальною діяльністю / Т.М. Хлебникова – Х. : Основа, 2008. – 175 с. – (Б-ка журн. “Управління школою”; Вип. 12 (72)).

ДАНИЛЕВИЧ А.К.

ПРОБЛЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ УЧЕБНО-ВОСПИТАТЕЛЬНЫМИ ЗАВЕДЕНИЯМИ

Одной из проблем управления учебно-воспитательным учреждением является подготовка новой генерации руководителей. Это продиктовано тем, что управление учебно-воспитательным заведением в современных условиях требует от его руководителей профессиональной компетентности, педагогического мастерства и постоянного совершенствования. На решение этих задач направлено обучение руководителей в магистратуре, которая является составной частью непрерывного образования взрослых, а по определению ЮНЕСКО – “корона образования”.

Исследование этой проблемы в целях дальнейшего повышения уровня профессионального управления учебно-воспитательными заведениями через обучение руководителей в магистратуре осуществляется коллективом ученых кафедры управления учебным заведением и педагогики высшей школы Классического частного университета на протяжении многих лет. Оно проводится в рамках одногодичного обучения действующих и будущих руководителей учебно-воспитательных заведений и в процессе взаимодействия членов кафедры с органами образования, а также с бывшими выпускниками магистратуры.

Цель статьи – раскрыть существующие противоречия между необходимостью профессионального управления учебно-воспитательными заведениями и существующей кадровой политикой органов образования и учебно-воспитательных заведений, предложить рекомендации по их разрешению; рассмотреть некоторые условия, способствующие подготовки профессиональных управленцев в магистратуре.

Наше исследование свидетельствует, что на современном этапе развития профессионального управления учебно-воспитательным заведением имеет место противоречие между необходимостью подготовки руководителя-профессионала, обладающего высокой творческой индивидуальностью, способностью осуществлять развивающееся управление, включающее как развитие объекта, так и управление им, и востребованностью такого ру-

ководителя органами образования. Это свидетельствует о том, что профессиональное управление образованием ещё не стало приоритетом в кадровой политике государства. Так, руководители органов образования всех уровней нередко не связывают наличие профессионального управленческого образования с назначением на руководящую должность педагогических кадров. Не испытывают потребности в профессиональной подготовке и сами руководители учебно-воспитательных заведений, чья деятельность стандартна многие годы, а администрирование осуществляется благодаря “штампу и печати”. Не способствует мотивации обучения в магистратуре и отсутствие материального стимулирования лиц, её окончивших, и имеющих результат в управленческой деятельности.

Другое противоречие связано с уровнем внедряемости результатов обучения в магистратуре. К примеру, мы имеем факты, когда некоторые учебно-воспитательные заведения массово готовят кадры через обучение в магистратуре, а их первые лица не имеют такой подготовки, что не способствует генерации идей и их внедрению внутри управленческой команды. Это вопреки иному опыту учебно-воспитательных заведений города Запорожья (НВК № 7, 63, 93 и др.), где управленческую подготовку получила вся управленческая команда, что, несомненно, способствует их профессиональному управлению.

Существующие противоречия связаны и с тем, что знания, полученные руководителями учебно-воспитательных заведений в магистратуре, не востребованы на местах из-за низкой управленческой культуры методистов и проверяющих. Поэтому нередко требования науки и обыденной практики вступают в противоречие. Работники образования, анализируя деятельность школ в ходе различных проверок, не устанавливают причинно-следственные связи между низким уровнем управленческой деятельности руководителей и отсутствием профессиональной подготовки к ней.

С целью повышения уровня профессионального управления учебно-воспитательными заведениями и формирования соответствующей кадровой политики органами образования рекомендуем им:

- осуществить анализ кадрового управленческого персонала на предмет наличия их профессиональной подготовки и проводить аттестацию в связи с реализацией новой парадигмы образования (на уровне области);
- изучить и проанализировать вопрос карьерного роста выпускников магистратуры за все годы ее выпуска (с 2003 г.);
- изучить и проанализировать эффективность управленческой деятельности руководителей, закончивших магистратуру и назначенных на управленческую должность (если таковые есть). Данные анализа обсудить совместно с руководством магистратуры;
- считать приоритетом в кадровой политике и кадровой стратегии профессиональную подготовку руководителей учебно-воспитательных заведений через магистратуру. Такую целевую установку необходимо заложить в программы развития образования всех уровней;

- создание и экспертизу методик на должности руководителя учреждения образования и их активное использование;
- для “засиженных” руководителей, не имеющих позитивных изменений в образовательном процессе за несколько последних лет, разработать механизм их ротации [4].

Одним из условий, способствующих профессиональной подготовке управленцев в условиях магистратуры является управление качеством этой подготовки в высшем учебном заведении, под которым понимается целенаправленный, ресурсообеспеченный, спроектированный процесс взаимодействия управляющей и управляемой подсистем по достижению качества результатов, запрограммированных учебными планами и программами [6].

При подготовке учебных планов и программ исходим из необходимости сочетания “академичности” и “технологичности” транслируемого знания, которые делают такую программу сбалансированной и действенной. Такой подход обеспечивается, если в основу формируемого содержания образования положены принципы научности, активности и личностной включенности магистрантов в обучение, ориентации на практическое использование полученных знаний и связь содержания занятий с ежедневной управленческой практикой. Использование практико-ориентированных техник обеспечивает технологическую сторону подготовки управленцев. Покажем это на примерах. Так, реализуя теоретическую подготовку на основе квалификационной характеристики с помощью управленческих курсов, научные знания группируются вокруг: общих вопросов менеджмента, основ организации образовательных процессов, основ права и правоповедения в образовательной отрасли, управления учебной и воспитательной работой, личности руководителя, методов и стиля его деятельности и др.

Практикоориентированные техники направлены на формирование и развитие умений анализировать состояние и динамику деятельности учебного заведения (подразделения) на основе целенаправленно собранной информации; формировать цели и задачи учебного заведения (подразделения) с учетом его специфики; разрабатывать планы и проекты учебного заведения и его подразделений, прогнозировать и оценивать последствия реализации планов и решений, владеть технологиями стратегического планирования; приемами ведения деловых бесед, совещаний; методами контроля, внутренней оценки деятельности учебного заведения (подразделения) и др. Это достигается средствами организации практических занятий по изучаемым курсам, а также управлением самостоятельной работой и стажировкой магистрантов. В частности, они выполняют такие задания.

1. Составить программу сбора информации для изучения любого вопроса, который стоит в годовом плане работы.

2. Изучить любую справку, составленную по результатам тематического контроля в учебных заведениях. Каков уровень анализа собранной информации? Докажите. Как связан анализ с принятием решения? Что нужно было бы сделать для принятия более грамотного и действенного управленческого решения?

3. Изучите доклад на итоговом педагогическом совете вашего учебно-воспитательного заведения. Сравните с научными рекомендациями. Прокомментируйте его положительные стороны и недостатки. Сделайте рекомендации для научного анализа и более грамотного управленческого решения.

4. Проанализируйте и сравните план работы учебного заведения, где Вы работаете, с рекомендациями ученых. Определите достоинства и недостатки своего плана, наметьте пути его совершенствования в виде краткой программы.

Достижение качества и результатов подготовки профессиональных руководителей в магистратуре осуществляется при условии учета специфики андрагогической модели обучения. Поскольку этот вопрос подробно освещен в статье автора [2], укажем лишь на условия результативности приобретаемых знаний и умений, обеспечивающих профессиональную компетентность взрослого. Они содействуют развитию его личности в той мере, в какой:

- соответствуют его запросам (лично значимым);
- знакомят с новейшими достижениями науки в той или иной сфере профессиональной деятельности, могут быть применены в предметно-практической деятельности; интегрированы и глобальны в связи с тем, что взрослые в жизни “встречаются” не с учебными предметами, а с проблемами для решения которых необходим “надпредметный” комплекс знаний и умений;
- обеспечивают оптимальное сочетание оперативных и фундаментальных знаний, поскольку быстрее стареют знания, относящиеся к узкой специальности, медленнее – теоретические; носят проблемный, открытый характер [1, с. 4–5].

Выводы. Профессиональное управление образованием должно стать приоритетом в кадровой политике и кадровой стратегии органов образования и учебных заведений. Подготовка новой генерации руководителей учебно-воспитательных заведений требует разрешения существующих противоречий совместными усилиями государства, органов образования и самих руководителей.

Обучение в магистратуре должно носить открытый характер, где сочетаются “академичность” и “технологичность” транслируемого знания. Оно реализуется с помощью научного подхода к составлению учебных планов и программ, учета особенностей обучения взрослых (специфической андрагогической модели).

Литература

1. Вершловский С.Г. Взрослый как субъект образования / С.Г. Вершловский // Педагогика. – 2003. – № 8.
2. Данилевич А.К. Андрагогические основы подготовки менеджеров образования в магистратуре / А.К. Данилевич // Соціальні технології : актуальні проблеми теорії та практики. – Запоріжжя, 2005. – Вип. 29.
3. Магура М. Навчання керівників / М. Магура // Управління освітою. – 2008. – № 14 (182).

4. Остапчук А. Підготовка нової генерації керівників шкіл / А. Остапчук // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2009. – № 4.
5. Тимошко Г. Про деякі аспекти підготовки керівників загальноосвітніх навчальних закладів до управління якістю освіти / Г. Тимошко // Освіта і управління. – 2006. – Т. 9. – № 1.
6. Шамова Т.И. Переподготовка руководителей образовательных учреждений / Т.И. Шамова // Педагогика. – 2003. – № 6.

ЖАБЕНКО О.В.

ФОРМУВАННЯ ТА РОЗВИТОК ПЕДАГОГІЧНИХ НАВИЧОК І УМІНЬ У ПРОЦЕСІ ПІДГОТОВКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

Підготовка кадрів у вищих навчальних закладах у сьогоденнішніх умовах повинна досягати рівня, який передбачає достатність знань, умінь і навичок випускників для ефективної роботи за фахом, можливість швидкої адаптації до роботи у різних колективах. Досягнення такого рівня підготовки залежить від багатьох складових навчального процесу, серед яких слід виділити: якісні навчальні програми, ефективні навчальні методики, розгалужена інфраструктура та інформаційно-технічна база вищого навчального закладу, науково-дослідницька й інноваційна діяльність, мотивація студентів до навчання із активним використанням самоосвіти. Проте, найголовнішою складовою є висококваліфіковані науково-педагогічні працівники вищого навчального закладу.

Склад науково-педагогічних працівників формується головним чином із осіб, які мають наукові ступені чи вчені звання або випускників аспірантури і докторантури. Тому надзвичайно актуальним є формування й розвиток педагогічних навичок і умінь у майбутніх викладачів вищих навчальних закладів під час навчання в аспірантурі.

Питання підготовки викладачів розглядали Т. Лоза і В. Затилкін [4], організаційно-методичні умови удосконалення педагогічної діяльності викладача вищого навчального закладу досліджувала О. Полозенко [11], співвідношення наукової та педагогічної складових у підготовці викладацького складу США розкриває О. Сиротіна [15], професійно-педагогічну адаптацію молодих викладачів вищих аграрних навчальних закладів аналізує Л. Хахула [16]. Проте питання формування педагогічних умінь і навичок не стали предметом досліджень науковців.

Метою статті є виявлення умов, які сприяють формуванню й розвитку педагогічних умінь і навичок у процесі підготовки науково-педагогічних кадрів.

Для досягнення мети були визначені завдання: визначити, якими педагогічними навичками і вміннями повинні оволодіти випускники аспірантури; проаналізувати навчальні програми та програми навчальних дисциплін аспірантів на предмет реалізації мети з формування і розвитку педагогічних навичок і умінь; визначити напрями вдосконалення процесу підготовки наукових і науково-педагогічних працівників щодо формування і розвитку в них педагогічних умінь і навичок.