

Ручкіна Маріанна

МОНІТОРИНГ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Сьогодні питання глобалізації не тільки в країні, а й в усьому світі дуже актуальне. Досліджуючи глобалізацію, її вплив та процеси дослідники стверджують, що саме вона безпосередньо і впливає на розвиток країн, формує їх економічну діяльність, освітню політику, а також вносить певні корективи у підготовку конкурентоспроможних майбутніх фахівців.

Глобалізація впливає на розвиток усіх без винятку країн, оскільки спроможна в умовах глобалізованого світу примножити свою інтелектуальну власність, сферу знань як субстанцію виробництва, зможе претендувати на гідне місце в світовій спільноті, бути конкурентоспроможною.

Питання глобалізації досліджується ученими різних галузей, а саме: Н. Балабанова, Т. Городинський, Д. Деланті, М. Квак, Г. Колін, Г. Макбурні, С. Михаць, А. Назарчук, С. Перегудов, П. Ратленд, Н. Скотна, І. Цапенко, Ю. Шинкаренко та ін.

Слід зазначити, що процес глобалізації вплинув і на зміні в освіті, підготовку фахівців, діяльність працюючих фахівців, а також і на оцінювання діяльності закладів освіти різних рівнів, оскільки на сучасному ринку освітніх послуг заклад повинен бути конкурентоспроможним. Саме тому керівник сучасного закладу освіти систематично повинен організовувати, оцінювати та виявляти переваги і недоліки освітнього процесу, зокрема якість наданих послуг, що

передбачатиме використання різних видів оцінювання діяльності закладу та власної управлінської діяльності.

Основним завданням закладів освіти як завжди є забезпечення якісних освітніх послуг на всіх етапах і рівнях, оцінка досягнутої якості, проведення порівняльних досліджень, що мають не лише педагогічний, а й соціальний, політичний, управлінський і суто науковий контекст. Останнім часом з'являється багато різних підходів до оцінювання діяльності закладу освіти, його керівника, персоналу, учнів та ін. Слід зазначити, що сьогодні створити систему оцінки управлінської діяльності керівника однаково з погляду точності, об'єктивності, простоти й зрозумілості дуже складно, тому ученими запропоновані різні підходи, кожний з яких має свої переваги і недоліки.

Оцінка є невід'ємним і найважливішим елементом, вона являє собою певну систему, що має досить складну структуру, що дозволяє виконувати регулятивну функцію відносно діяльності керівників. На сьогодні багато дослідників як систему оцінки розглядають моніторинг, оскільки він дає можливість об'єктивно оцінити керівників за результатами їх роботи.

Аналіз визначення поняття «моніторинг» у наукових джерелах дає підставу для висновку, що чітко визначеного й однозначного трактування цього поняття немає. Це пов'язано з тим, що моніторинг належить як до наукової, так і до практичної сфери діяльності. Він може розглядатися і як засіб дослідження реальності, і як засіб, який забезпечує управління своєчасною та якісною інформацією. Найбільш поширене визначення цього поняття це постійне спостереження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності

бажаному результату або первісним припущенням – спостереження, оцінювання й прогнозування стану довкілля у зв'язку з діяльністю людини [3].

З аналізу літератури виявлено, що моніторинг – це система організації збору, збереження, обробки і розповсюдження інформації про діяльність освітньої системи, що забезпечує безперервне відстеження стану і прогнозу її розвитку [1]. Діяльність моніторингу на рівні закладу освіти передбачає фіксування освітнього моніторингу у вигляді системного узагальнення діяльності закладу щодо досягнення поставленої перед ним мети, а також діяльності та успішності кожного учня/студента, формується прогностична інформація в її психолого-педагогічній інтерпретації.

Як відомо, моніторинг дозволяє оцінити діяльність закладу освіти за такими показниками, як: якість освітнього процесу, що забезпечує рівень особистісного розвитку; відповідність навчальних досягнень учнів державним освітнім стандартам; якість управління освітніми процесами; готовність педагогічних кадрів до інноваційних процесів; позитивна мотивація навчання, готовність до пізнавальної діяльності; реалізація оздоровчої функції освіти, уникнення негативних наслідків; відповідність освіти вимогам часу, що характеризується переходом до високотехнологічного інформаційного суспільства тощо.

За результатами моніторингу керівники різного рівня можуть приймати відповідні управлінські рішення та прогнозувати освітні ситуації на наступний навчальний рік; оперативно втручатися і вносити відповідні корективи до управлінського/педагогічного процесу; конкретно планувати роботу з відповідної

проблеми з учителями та учнями; створювати умови для порівняння власної оцінки діяльності педагогічного колективу з незалежною оцінкою тощо.

У дослідженні В. Григораш зазначено, що управлінську діяльність керівника можна оцінювати за певними параметрами та відповідними факторами серед яких: аналітична, планово-прогностична, організаційна, контролююча діяльність та мотиваційно-рефлексивна сфера управлінської діяльності [2, с. 171-173].

Для виявлення якості управлінської діяльності керівників закладів освіти нами було проведено моніторинг, в якому взяли участь керівники та педагогічні працівники. Метою дослідження було вивчення позитивних і негативних тенденцій управлінської діяльності керівників та надання рекомендацій щодо підвищення ефективності їх управління.

Завдання зазначеного моніторингу полягали у вивченні стану реалізації управлінських функцій керівника закладу, виявленні рівня їх конкурентоспроможності, дослідженні управлінських здібностей, оцінюванні управлінської діяльності керівника.

Результати дослідження з самооцінки управлінських здібностей засвідчили, що 72% керівників мають високий рівень управлінських здібностей. Керівники зазначили, що вони орієнтуються на ділову кар'єру, прагнуть до перетворень, ефективно розв'язують нестандартні управлінські завдання, критично аналізують результати своєї діяльності, толерантно ставляться до підлеглих та колег по роботі. Разом з цим, їм заважає зайва категоричність в оцінках і

судженнях. Керівникам іноді важко працювати оперативно, справлятися з поточними справами, успішно адаптуватися до зміни зовнішніх факторів, що впливають на функціонування освітнього закладу.

Слід зазначити, що ефективне управління закладом освіти, як специфічним соціумом, неможливо без створення позитивного іміджу керівника. Це допомагає йому стверджуватися у соціальному середовищі свого спілкування, закріпити професійну репутацію та особистий авторитет, тому моніторинг передбачав виявлення рівня конкурентоспроможності керівників закладів освіти.

Вивчення цього аспекту було проведено шляхом аналізу анкет педагогічних працівників, що дозволило виявити рівень конкурентоспроможності їх керівників. Так, 27% опитаних вважають, що їх директори мають високий рівень конкурентоздатності, 52% – вище за середній, 15% – середній, а 5% педагогічних працівників визначають рівень конкурентоспроможності своїх керівників як нижчий за середній. Звертає на себе увагу той факт, що за даними опитаних респондентів 1 керівник (1%) має низький рівень конкурентоспроможності.

Щодо виявлення рівня організованості управління в закладах освіти, то результати анкетування свідчать про те, що у цілому лише у 21% закладів, що брали участь у дослідженні рівень організованості управління високий, ще у 39% – достатньо високий. У 27% закладів за результатами дослідження виявлений середній рівень організованості управління. Саме такі заклади вимагають додаткового контролю з боку управлінців щодо виконання управлінських рішень, потребують

поширеної роботи з подолання та усунення недоліків організації роботи закладу освіти. У 13% закладів за результатами анкетування заступників керівників виявлений низький рівень організованості управління. У зазначених закладах управління здійснюється на слабкій організаційній основі, нераціонально витрачається велика кількість часу, сил та ресурсів.

Отже, управлінська діяльність керівників закладів освіти в умовах глобалізації має бути продуктивною та швидкозмінною, враховуючи сучасні виклики сьогодення. Керівникам слід швидко сприймати нову інформацію, зміни, вимоги, реагувати на них та сприяти удосконаленню діяльності закладу освіти, в якому він працює.

Результати опитування засвідчили, що у керівників виникають певні труднощі або недостатнє володіння певними навичками, серед яких: пізнавальна гнучкість (13%), критичне й аналітичне мислення (23%), робота в команді (12%), рівень комунікації (5%), медійна та ІКТ-грамотності (27%), саморегуляція (18%), ініціативність (3%), креативність (19%), вміння оперативно реагувати та розв'язувати завдання (14%).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Булах І. Моніторинг якості освіти. URL <http://do.gendocs.ru/docs/index-1128.html>.
2. Григораш В. Організація діяльності керівника школи/ В. Григораш. Х.: Вид. група «Основа», 2011. 224 с.
3. Сучасний словник іншомовних слів // О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. К. : Довіра, 2006. 789 с.