

**Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Асоціація університетів України
Одеська обласна державна адміністрація
Одеська міська рада
Одеський обласний інститут удосконалення вчителів
Освітньо-культурний центр «Інститут Конфуція»**

**ПІВДЕННОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ К. Д. УШИНСЬКОГО**

МАТЕРІАЛИ

ІІІ МІЖНАРОДНОГО КОНГРЕСУ

**«ГЛОБАЛЬНІ ВИКЛИКИ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ
В УНІВЕРСИТЕТСЬКОМУ ПРОСТОРІ»**

18-21 травня 2017 року

Місце проведення:

**Південноукраїнський національний педагогічний університет
імені К. Д. Ушинського
(м. Одеса, вул. Старопортофранківська, 26)**

**Одеса
2017**

РОЛЬ СУЧАСНОГО КЕРІВНИКА ТА ЙОГО ВЗАЄМОДІЯ З КОЛЕКТИВОМ ПЕДАГОГІВ ЩОДО РОБОТИ В ІННОВАЦІЙНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Бережна Л. В.

Криворізька загальноосвітня школа I–III ступенів № 69, Україна

Сучасний світ через свою складність, динамічність, суперечливість створює різноманітні проблеми для людини та владно втручається в її особистісний простір. Чим потужніший життєвий ресурс людини, тим легше їй подолати кризові настрої, оволодіти конструктивно-перетворювальною позицією. Темп життя стрімко ускорюється і якщо людина хоче досягти успіху, кар'єрного зросту, вона має починати це як можна раніше. Людина повинна бути готовою до життя. На думку вчених Європи, освіта ХХІ століття буде варіювати залежно від потреб учня, школи будуть різними. Але головне залишається результат. Це вже не далека перспектива, а реалії сьогодення [1, с. 145].

Робота керівника належить до складних видів людської діяльності. Він має володіти засобами гнучкого управління, щоб знати, коли треба «натиснути», а коли «послабити». Задача керівника направляти, а не робити за інших. Це ні в якій мірі не є обов'язком керівника. За висловлюванням Гордона «Хто допомагає там, де достатньо похвали, той тільки шкодить». Керівнику, педагогу треба постійно працювати над собою, треба втручатись у справи і залежати від інших людей, треба працювати сумлінно, треба приносити щось на жертвенний вівтар [3, с. 66].

Сьогодні керівник не просто менеджер-організатор, а й професіонал-педагог, який глибоко боліває за результати педагогічної діяльності. А якщо він професіонал, то він має знайти засоби координації управлінського процесу. Керівник нової генерації повинен вміти змінювати сенс і характер управлінського спілкування відповідно до вимог оновленої школи. Сьогодні ефективне управління забезпечить той керівник, який здійснює піклування про інтереси організації на основі діагностичних стосунків. Інноваційне управління – це процес взаємовпливу на діалогічній основі з подальшим об'єднанням зусиль і спрямуванням дій на їх обговорення.

Сучасний менеджер-керівник має вирішувати проблеми по мірі їх виникнення. Конкретне, чітке реальне планування, раціональна організація роботи, оцінювання кінцевого результату – це ті чинники, що забезпечують успіх професійне зростання учителя і управління [2, с. 211].

Однією із найважливіших якостей керівника, умов успішності його як професіонала-менеджера освіти, є готовність до інноваційної діяльності. Тому, сучасна управлінська діяльність має здійснюватися інноваційним менеджером. Стратегія менеджменту-масштабні прогнози щодо реалізації місії закладу та досягнення цілей. Усе розпочинається з голови. Керівник закладу має прагнути до гармонізації різних нововведень, їх орієнтації на досягнення загальної результативності, прогнозування змін на майбутнє. Без управління процесом будь-які інновації у школі приречені. За директором закріплюється стратегічне планування, контроль за зовнішнім менеджментом. Відповідно інноваційність має характеризувати професійну діяльність кожного вчителя, оскільки головною рушійною силою інноваційної діяльності є саме вчитель. Особистість педагога розглядається як новий суб'єкт створення позитивного власного іміджу та іміджу в цілому. Діяльність педагога-це діяльність митця, в ній поєднано знання, професійна творчість. Педагог це творець, модифікатор. За своєю сутністю це процес двосторонньої взаємодії.

В колективі головне співробітники, які самі хочуть що-небудь робити для підвищення своєї кваліфікації і вже роблять. Головне, щоб співробітник і установа об'єднались, щоб разом зростали, а не тільки один з них. Тут ми можемо говорити про колективну свідомість. «Люди-як каміння, і ми не повинні ні в якому випадку їх обтесувати. Організація в колективі-це будівельний матеріал (розчин), який намагається зв'язати каміння, а не навпаки». Якщо працівник нічого не робить для підвищення кваліфікації, його потрібно направляти. Не випадково професійна діяльність вчителя у системі загальної освіти все більше стає творчою [4, с. 154].

Педагог тоді зможе успішно виконувати свої завдання, коли рівень його професійної підготовки буде відповідати ефективним вимогам, поставленим суспільством перед системою державної освіти. Формулою успіху наших педагогів є поняття: від хорошого фахівця – до хорошого співробітника. Тобто, окрім фахової підготовки, наші вчителі мають вміти працювати в команді, бути комунікабельними, творчо мислити, проявляти ініціативу, здатні генерувати нові ідеї. Багато з них обирають шлях до успіху, цей шлях можна зобразити формулою:

успіх = додаткові кроки + додаткові зусилля + уміння долати перешкоди +
+ сміливість рухатися уперед + культура спілкування.

Працівник, який приносить результати, знаходиться на першому місці, хороший співробітник-це чудовий оркестр задоволень. Спільні дії, обговорення і участь в плануванні, прозорість, інтерес, компетенції-дуже важливі фактори. Весь зміст співробітництва в тій радості, що вона є.

Будь-яка школа має бути адекватною реаліям часу. Тож у тих, хто працює в школі має бути передчуття майбутнього. Наша школа – не виняток. Система освіти нового тисячоліття ускладнена настільки, що стає неможливим централізоване управління різноманітними процесами. Тому в навчальних закладах мають бути створені певні умови, щоб бажані процеси самостійно розвивалися. Коли весь час необхідно встигати за світом, який постійно змінюється, з'являються все нові та нові технології, а наше завдання навчити учителів та учнів продуктивно діяти в ситуаціях новизни й невизначеності.

Література

1. Белкин А. С. Ситуация успеха. Как её создать / А. С. Белкин. – М. : Просвещение, 1991.
2. Крижко В. В. Менеджмент в освіті / В. В. Крижко, Є. М. Павлютенков. – К. : ІЗМН «Твін-сервіс», 1998.
3. Прийняття рішень. Інструменти керівника. Електронна книга. – Корпорація «Диполь», 2004.
4. Управління навчальним закладом : [навчально-методичний посібник] : У 2 ч. / О. І. Мармаза, О. М. Касьянова, В. В. Григораш (та ін.). – Х. : Веста; Ранок, 2003.

ОСОБИСТІСНА ЗМОБІЛІЗОВАНІСТЬ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ СОЦІОНОМІЧНОЇ СФЕРИ

Богданова І. М.

Університет Ушинського, Україна

Психолого-педагогічні дослідження науковців (А. В. Брушлінський, Л. С. Виготський, Д. Б. Ельконін, О. М. Леонт'єв та ін.) спрямовані загалом на вивчення та виявлення найбільш сприятливих умов для розвитку особистості або формування, наприклад, мотиваційно-потребнісної чи когнітивно-діяльнісної чи інших сторін розвитку людини в системі суспільних відносин. Коли йдеться про навчання будь-якій професійній діяльності, то недостатньо розвивати чи формувати в майбутніх фахівців тільки систему знань, умінь, навичок і специфічних якостей особистості, а їй необхідно розкривати перспективи розвитку особистості в процесі її успішної життєдіяльності. Розвиток особистості забезпечується рухом між новими потребами як фізичними, так і духовними, що породжуються діяльністю і старими формами життєдіяльності, що склалися раніше. Продовжуючи міркування в цьому напрямі, можна дійти висновку, що діяльність особистості визначає вектор її розвитку та певний стан її готовності до неї. Дослідження щодо формування повної готовності майбутніх фахівців до професійної діяльності призвели до визначення сутності особистісної змобілізованості, що залежить від вольової активності як самонастроювання на мобілізацію вольових зусиль, емоційного настрою як самоналагодування на мобілізацію захисних та управлінських резервів організму, енергодійності як самодетермінації на успішний результат діяльності [1].

Аналіз наукових джерел щодо теорій детермінації розвитку особистості (В. Штерн, З. Фрейд та ін.) і багаторічна практика підготовки фахівців соціономічної сфери свідчить про те, що стан людини можна розглядати як єдину систему психічних, психофізіологічних та соціальних функцій, які залежать від здійснення конкретної діяльності і які зумовлюють її ефективність.

Саморегуляція означеного стану має забезпечувати зв'язки між внутрішніми (біологічними) і зовнішніми (соціальними) факторами з метою досягнення майбутніми фахівцями цілей успішної діяльності за рахунок розвитку особистісної змобілізованості.

З огляду на це, розглянемо стан інтегральної саморегуляції майбутнього фахівця соціономічної сфери і визначимо як ієрархічне утворення, що забезпечує дієздатність особистості за рахунок взаємозв'язку складових професійної та мобілізаційної готовності, взаємозумовленість яких сприяє розвитку особистісної змобілізованості [2].

У ході досліджень було визначено три базових стани (ІС) інтегральної саморегуляції (пасивний, помірний і оптимальний) та три проміжні стани (адаптивний, результативний, конструктивний).

Аналіз одержаних результатів свідчить, що переважна більшість майбутніх фахівців сумарно знаходяться в пасивному та помірному станах інтегральної саморегуляції, а саме: 75,5% бакалаврів, 67% спеціалістів та 58% магістрів. Отже, вони частково, тобто не повною мірою реалізують свої потенційні можливості досягати успіху в підготовці до життєдіяльності загалом і до професійної діяльності зокрема.

В ході проведених у подальшому досліджень визначено концептуальні теоретичні положення щодо розвитку особистісної змобілізованості за допомогою стану інтегральної саморегуляції майбутніх фахівців соціономічної сфери, який забезпечує можливість стати активними суб'єктами