

(яку потрібно спроектувати). Оскільки існуюча система не забезпечує бажаного результату, значить в ній щось не відповідає тому, що повинно бути в бажаній системі.

Розв'язати проблему – значить привести фактичну систему в відповідність з бажаною. Для цього потрібно, по-перше, спроектувати таку систему, по-друге, спланувати процес переходу від фактичної до бажаної системи, по-третє, реалізувати рішення. Рішення проблеми – це завжди заповнення простору між бажаною та фактичними системами.

Література

1. Бабанський Ю. К. *Вибрані педагогічні твори*. – М.: Педагогіка, 1989. – 558 с.
2. Беспалько В.П. *Педагогіка та прогресивні технології навчання*. М.: Інститут профтехосвіти МО РФ, 1995. – 336 с.
3. Де Калуве Л., Маркс Е., Петри М. *Розвиток школи: моделі та зміни*. /Пер. з англ. – Калуга: Калужський інститут соціології, 1993. – 240 с.
4. Лазарев В.С. *Системний розвиток школи*. – М.: Педагогічне товариство Росії, 2002. – 301 с.
5. Лазарев В.С., Поташник М.М. *Як розробити програму розвитку школи*. – М.: Нова школа, 1993. – 47 с.
6. *Оцінка якості освітньої діяльності шкіл та створення програм їх розвитку*. – М.: «Вересень», 2004. – 160 с.
7. *Управління розвитком школи*. / Під ред. М.М.Поташника та В.С.Лазарева. – М.: Нова школа, 1995. – 464 с.

Анотація

У статті викладені основні ідеї щодо розвитку педагогічної системи школи шляхом освоєння нової освітньої моделі, розглянуто переваги та недоліки програмно-цільового підходу до розвитку школи.

Аннотація

В статті викладені основні ідеї розвитку педагогічної системи школи шляхом освоєння нової освітньої моделі, розглянуто переваги та недоліки програмно-цільового підходу до розвитку школи.

Summary

In article are stated main ideas of the development of the pedagogical system of the school by means of mastering the new educational model, is considered value and defect software-target approach to development of the school.

Ключевые слова: проектування педагогічної системи, організаційна та освітня моделі шкільної системи, програмно-цільовий підхід до розвитку школи, диференційований підхід до навчання.

Ключові слова: проектування педагогічної системи, організаційна та освітня моделі шкільної системи, програмно-цільовий підхід до розвитку школи, диференційований підхід до навчання.

Key words: designing the pedagogical system, organizing and educational model of the school system, software-target approach to development of the school, differentiated approach in education.

Подано до редакції 12.10.2011.

УДК 378.147:37.025

©2012

Микитюк С.О.

РЕСУРСНИЙ ПІДХІД В УПРАВЛІННІ ОСВІТНІМ ЗАКЛАДОМ

Постановка проблеми у загальному вигляді... Розвиток України як самостійної держави, прогресування ринкових відносин, входження України в європейську культурну та освітню спільноту істотно впливають на формування професійної компетенції громадян. В останні роки перед системою педагогічної освіти України стоїть завдання переходу до формування фахівців-професіоналів, які поєднують б фундаментальні теоретико-методичні знання й ретельну практико-методичну підготовку, володіли міцними вміннями та навичками самоосвіти і самоорганізації для цілеспрямованого орієнтування у сучасному інформаційному просторі.

Основні вимоги до педагогічних кадрів та рівня їх загальної та фахової підготовки конкретизовано у Законі України "Про вищу освіту" (2002), концепціях педагогічної освіти, громадянського, національного виховання, відповідних актах Президента України та Кабінету Міністрів України, Міністра освіти і науки, молоді та спорту України, нормативних документах (положення, статuti, постанови тощо), що визначають статус та умови організації педагогічного процесу у вищих педагогічних навчальних закладах I-IV рівнів акредитації. Цими документами конкретизовано і головні принципи управління освітніми закладами.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...

Аналіз останніх досліджень і публікацій з питань управління освітніми закладами в Україні засвідчує, що дослідження науковців зосереджувалися навколо таких питань:

- компаративного аналізу досвіду підготовки менеджерів освіти у країнах світу (праці авторів С.Бурдіної, Л.Гриневич, О.Матвієнко, Є.Подольської);

- філософського та соціологічного дослідження підготовки управлінських кадрів у галузі освіти (праці Н.Колісниченко);
- визначення педагогічних особливостей підготовки і діяльності менеджерів освіти в умовах гуманізації та інформатизації суспільства (узагальнення Л.Гелюх, Ж.Сенчук);
- конструктивної взаємодії різних рівнів управління в системі управління закладами освіти (наукові розробки В.Гуменюк, Г.Єльнікової);
- науково-теоретичного обґрунтування адаптивних моделей управління освітніми закладами (Л.Полякова).

Разом з тим, проведений аналіз праць підтвердив, що сьогодні відсутнє конкретне системне дослідження сутності і шляхів реалізації ресурсного підходу в управлінні освітніми закладами.

Формулювання цілей статті... Вище викладене обґрунтовує визначення мети цієї статті: розкриття сутності і способів реалізації ресурсного підходу в управлінні освітнім закладом.

Виклад основного матеріалу дослідження... Аксиоматично, що в умовах особистісно зорієнтованої педагогіки ресурсний підхід в управлінні навчальним процесом у вищому навчальному закладі є важливим аспектом формування нової генерації професіоналів, конкурентоздатних, соціально активних, здатних до самоорганізації, інноваційної професійної діяльності.

Місією управлінських структур у сучасному вищому педагогічному навчальному закладі є створення сприятливого середовища для динамічної взаємодії учасників педагогічного процесу з метою формування у студентів і викладачів готовності до постійних змін в навчально-пізнавальній та професійній діяльності. Для втілення такої місії в освітню практику вважаємо доцільними звернення до історичного досвіду школи наукового управління, започаткованої у період 1885-1920 рр. Її функціонування пов'язують з іменами Ф.Тейлора, Ф.і Л. Гілбертів, Г. Ганта. На основі спостережень за операційними процесами робітників, вимірювання та аналізу результатів їх діяльності на виробництві ученими вперше була розроблена концепція наукового управління. В її основу було покладено такі ідеї ресурсного підходу: використання наукових методів аналізу та операційних стандартів професійної діяльності; відбір робітників на основі науково виважених критеріїв з урахуванням їхніх персональних здібностей та можливостей досягнення встановлених стандартів і норм професійної діяльності; систематичне підвищення кваліфікації робітників, забезпечення наукового рівня їхньої освіти й загального розвитку; урахування психологічної сумісності в колективі, організація співробітництва та кооперації адміністрації та робітників [1].

Започаткована Ф.Тейлором теорія наукового управління стала свого роду інтелектуальною революцією, на основі нововведень якої вдалось подолати антагонізм у відносинах між керівниками та робітниками. Недоліками в досвіді школи наукового управління виявились: ставлення до робітника як до частини виробничої системи; відсутність системи позитивної мотивації робітників; авторитарний стиль керівництва; недооцінка ролі вищих управлінців в професійному визначенні робітників і процесуальних заходах на виробництві; ігнорування характеру взаємовідносин між виробничою організацією та навколишнім середовищем [цитовання по 5, с. 112].

Перелічені недоліки певною мірою прослідковується в сучасних управлінських підходах, у тому числі у вищих педагогічних навчальних закладах.

Метою сучасного управління відповідно до ресурсного підходу є визначення способів подолання невідповідностей між стандартом професійної освіти та педагогічною творчістю персоналу, попередження недоліків застосування ідей школи наукового управління.

Для реалізації цієї мети доцільно керуватися принципами, запропонованими такими ученими, як: А.Файоль, Л.Урвік, Ч.Бернард [1]. Вони, спираючись на розповсюджений у США та Європі досвід Ф.Тейлора, обґрунтували свій погляд на універсальні принципи управління, які здатні забезпечити ефективність роботи будь-якої організації. Зокрема це принципи: оптимальності розподілу праці, влади й відповідальності; дисципліни; єдиновладдя, єдності керівництва; підпорядкування особистих інтересів громадським; винагороди і заохочувальних стимулів до професійного росту; централізації; ієрархії управління (скалярний ланцюг); порядку, справедливості у відносинах в колективі; стабільності персоналу, збереження кадрів і формування кадрового потенціалу; ініціативи і корпоративного духу; конкретного цілепокладання і плановості контролю [6, с. 34-35]. Охарактеризуємо ті з принципів, що забезпечують реалізацію ресурсного підходу в управлінні вищим педагогічним навчальним закладом:

- оптимальності. Цей педагогічний принцип є основною засадою раціонального планування і організації праці в рамках педагогічного процесу, умовою забезпечення необхідної та достатньої кількості вимог, що висуваються суб'єктом управління (адміністрацією університету, деканатом, завідувачем кафедри) до діяльності педагога і студентів (оптимальної кількості розділів плану роботи, кількості запланованих заходів тощо);

- конкретного цілепокладання, що становить основу планування й контролю, тобто основу всієї діяльності викладачів і студентів. Цілепокладання згідно з ресурсним підходом має підпорядковувати професійну підготовку майбутніх фахівців єдиній освітній меті. Для цього першочергова увага має бути приділена розробці і

утвердженню єдиної концепції побудови професійно-освітніх програм підготовки. Цілепокладання відповідно до ресурсного підходу має також враховувати прогностичні якості особистості професіонала, необхідні для успішного здійснення майбутньої професійної діяльності, формування доцільних компетенцій володіння способами та методами науково-пізнавальної самоосвітньої діяльності.

Щодо реалізації цього принципу цікавим видається досвід розробки концепції педагогічної компетентності майбутніх учителів у системі ступеневої підготовки у Хмельницькій гуманітарно-педагогічній академії. Посилаючись на міжнародний досвід, у цій концепції виділені і схарактеризовані цілі формування ключових компетентностей майбутніх вчителів початкових класів, які мають інтегрований характер, а саме: об'єднують професійні знання, інтелектуальні навички і вміння і способи діяльності [8].

Також цінним в здійсненні управління педагогічним навчальним закладом відповідно до ресурсного підходу є цілеспрямованість, що виявляється у визначенні реальних, соціально цінних перспективних цілей навчального процесу. Нечітко сформульована мета (занадто складна або спрощена) вже на початковому етапі процесу управління виступає як дезорганізуючий та дезорієнтуючий фактор, а досягнення ускладненої мети є нереальним. Перспективність й значущість мети свідчить про неперервність розвитку педагогічного навчального закладу як складної освітньої системи. Для чіткого розподілу цілей професійної підготовки в управлінні згідно з ресурсним підходом варто зосередити увагу на блоках завдань соціально-гуманітарної підготовки, функціональної підготовки та актуальних питаннях теорії та методики управління освітою [2, с. 45]. У змісті професійної підготовки відповідно до ресурсного підходу на перший план висуваються внутрішні чинники розвитку вчителя: структура особистісних здібностей та рис характеру, загальна культура, управлінські та організаторські можливості, потім – кваліфікаційна компетентність, яка передбачає знання, уміння, навички з отриманої спеціальності.

Принцип об'єданого розподілу праці відображає досить важливу вимогу до управлінської діяльності навчальним процесом. Тільки опора на спільноту в організації навчального процесу на колективну творчість забезпечать успіх педагогічного процесу. У цьому плані вартим уваги вважаємо досвід школи людських відносин, зроблений Г.Мюнстербергом (1914 р.) [1]. Німецький учений, визнаний лідер експериментальної психології, досліджуючи поведінку людей у різних сферах діяльності (на виробництві, в освіті, вихованні, юридичній практиці), розкрив механізми використання знань психології у практичній роботі. Розроблені та запропоновані ним тести давали можливість здійснювати відбір робітників з урахуванням їхніх особистісних здібностей та сумісності в роботі. Також була зроблена спроба виявити психологічні умови, які збільшують мотивацію та знижують утомлюваність від професійної діяльності. Відтак, спираючись на знання психології кожної людини, процес управління набував гуманістичного характеру, а наукові методи організації праці поєднувалися з духовними потребами особистості.

З огляду на рекомендації Г.Мюнстерберга, в реалізації ресурсного підходу в управлінні освітнім закладом теоретичну підготовку майбутніх учителів варто спрямувати на вироблення у студентів узагальнених вмінь педагогічно мислити, що передбачає наявність у педагога аналітичних, прогностичних, проєктивних, а також рефлексивних умінь. Практичну підготовку слід спрямувати на формування у майбутніх учителів зовнішніх (предметних) умінь, тобто практикування в діях, які можна спостерігати. До них належать організаторські і комунікативні уміння [3, с. 23].

Представники відомої школи людських відносин М.Фоллет і Е.Мейо, спираючись на розуміння організації людей як соціальної системи, довели необхідність використання прийомів управління, заснованих на довірі, спілкуванні, розумінні та урахуванні персональних проблем, пов'язаних із соціальним, фізичним станом працівників, що опосередковано впливає на результати професійної діяльності. Відповідно, нові положення Концепції педагогічної освіти в Україні змінили вимоги до якості самого керівника освітнім закладом. Від нього вимагається не лише знання специфіки педагогічного процесу, а й розуміння ситуацій, зумовлених поведінкою людей. Слушними і в наш час залишаються переконання Е. Мейо у тому, що влада повинна базуватись не на авторитарних засадах чи технічних навичках, а на кооперативних ідеях, прагненні до соціальної солідарності та співробітництва [7, с. 56]. У такий спосіб буде збережено основи демократичних перетворень, усунуто авторитарний стиль у спілкуванні, утверджено сприйняття особистості майбутнього вчителя як вищої соціальної цінності, визначення його права на свободу, на розвиток педагогічних здібностей.

Поширення ідей гуманістичної та особистісно зорієнтованої педагогіки актуалізує в управлінні педагогічним навчальним закладом ідей, запропонованих Д. МакГрегором у теорії «Х» та «Y» [1]. Ці ідеї не суперечать ресурсному підходу і дають уявлення про феномен людського фактора та його важливу роль у розвитку виробництва чи організації. Положення вченого щодо прагнення людини реалізувати свої інтелектуальні здібності через професійну творчість відповідають нашим уявленням про здатність особистості працювати в нестандартних, мінливих ситуаціях, які в основному характерні для інноваційного педагогічного середовища в сучасних освітніх закладах. Водночас важливим, у контексті нашого дослідження, є положення щодо здатності особистості працювати на рівні самоуправління та самоконтролю.

Наукові дослідження Д. МакГрегора підтвердили гіпотезу про необхідність врахування керівником соціальних потреб працівників, їх взаємозв'язків, групового статусу тощо. Це обумовлює доцільність розробки конкретних шляхів створення умов для розвитку індивідуально-особистісної творчості студентів і педагогів у вищому педагогічному навчальному закладі.

Суттєво розширив теорію людських відносин Ч. Бернард поглядом на організацію як на вид співробітництва між людьми, яке є свідомим, продуманим і цілеспрямованим. Здобутком американського економіста дали обґрунтування теорії влади, проголошення ідей морального лідерства керівника, визначення формальних і неформальних керівників організацій. Найсерйознішою проблемою сучасного управління освітнім закладом відповідно до ресурсного підходу залишається проблема відмови від монолізму як соціально-орієнтованого спілкування, переходу до конструктивного діалогу; розвиток умінь бачити сильні та слабкі аспекти співрозмовника, критично ставитись до отриманої інформації, розрізняти упереджену та неупереджену інформацію, виявляти розбіжності в позиціях учасників діалогу та розуміти позицію співрозмовника в педагогічному процесі.

Як відомо, функціональність управління забезпечується через постійне оновлення, уточнення і конкретизацію функцій виконавців. Посадові обов'язки, правила внутрішнього розпорядку, науково обґрунтовані вимоги до навчально-виховної діяльності викладачів і навчально-пізнавальної діяльності студентів не можуть бути визначені раз і назавжди, а мають весь час оновлюватись відповідно до сучасних умов розвитку суспільства. Особливо це стосується усвідомлення змісту й суті тих нововведень, які відображають сучасні тенденції розвитку сучасної вищої освіти. розглядають інформаційні зв'язки в закладах освіти, види інформації та класифікації, аналітичну діяльність та її типологію, види аналізів та процедури їх проведення. Але вважаємо доцільним більше уваги приділяти практичним навичкам застосування навичок роботи з інформацією в умовах сучасної технологізації навчального процесу.

Згідно з новим педагогічним мисленням доцільним є доповнення управління педагогічним процесом такими положеннями: необхідність урізноманітнення видів і форм діяльності студентів і викладачів в організації навчальної взаємодії із застосуванням інформаційних можливостей комп'ютерних мереж. Наприклад, у формах проведення навчальних занять; добір засобів управлінського впливу і змісту освітньої взаємодії; конкретизації завдань самостійної роботи та визначення обсягів теоретичного і практичного навчального матеріалу; визначенні видів навчальної діяльності (конспектування, роботи з підручником, пошуків наукової інформації).

Важливу роль в управлінні відповідно до ресурсного підходу відіграє взаємодія усіх учасників педагогічного процесу. Вона досягається за допомогою таких прийомів: взаємний обмін послугами; надання викладачеві, студентові своєрідного "кредиту" щодо послідовності та своєчасності виконання доручень. Для його реалізації необхідно стимулювати учасників педагогічного процесу вищого навчального закладу займати позицію, яка відповідатиме ролі, якої пізніше керівник буде вимагати від них. У цьому вбачаємо опору ресурсного підходу на поведінковий менеджмент, ключовими ідеями якого є: підвищення ефективності праці працівників через усвідомлення їхньої індивідуальності, групових взаємовідносин і налагодження організаційних аспектів педагогічного процесу; добір працівників за теорією «Y» (тих, які мотивовані на працю та здатні до самоконтролю). Основним обмеженням концепції поведінкового управління стало ігнорування ситуаційних факторів, насамперед – навоколишнього середовища та організаційних технологій.

Важливо в управлінні виявляти повагу до людської гідності за будь-яких умов, визнання авторитетності того, хто володіє професійними знаннями, проявляє щирість, силу волі, інші позитивні якості у стосунках із колегами, створення комфортних умов професійного і навчального спілкування. У реальній практиці поліпшення психологічного комфорту в навчальному закладі відбувається лише за умов, коли усі наявні протиріччя вирішуються на основі досягнення гармонії між особистістю та організацією. Ця позиція є визначальною для управління освітнім закладом відповідно до ресурсного підходу, ефективність якого залежить від внутрішнього комфорту суб'єктів педагогічного процесу, відчуття необхідності й цінності індивідуального досвіду кожного учасника.

Ефективність управління педагогічним процесом відповідно до ресурсного підходу полягає у дотриманні пауз під час надання персоналу необхідної інформації. Про раціональність управління навчальним процесом свідчать також: професійний стиль поведінки учасників педагогічного процесу, яким регулюються стосунки персоналу за різних умов; наявність системи чітких і несуперечливих правил, норм, звичаїв, традицій, законів, символів, які сприймаються навчальним закладом як обов'язковий атрибут культури управлінської діяльності і загальної культури.

Механізмами забезпечення раціональності управління освітнім закладом відповідно до ресурсного підходу є: особистісна динамічна адаптація до постійно зростаючої конкуренції, що зумовлює потребу в конкурентоспроможності закладу; застосування стратегій бізнесу, передумовою для чого є ознайомлення із проектами, моделями, планувальною функцією інноваційного менеджменту в освіті; участь у відкритому діловому спілкуванні з керівниками освітніх установ, дотримання толерантності у виробленні ідей та прийнятті рішень;

самостійне управління економічними процесами в навчальному закладі, визначення обсягів необхідних витрат, дотримання принципу економізації в оформленні зовнішнього середовища педагогічного процесу.

Важливим питанням аналізу раціональності є визначення її організаційних засад. Одним із прийомів забезпечення раціональної роботи є генералізація, що передбачає визначення головних, кардинальних напрямів діяльності керованої підсистеми, які підлягають контролю в першу чергу. Крім того, цим прийомом забезпечується здійснення рівномірного контролю за всіма аспектами освітньої діяльності, що зазвичай вважається необхідним.

Прийом інтеграції передбачає об'єднання зусиль педагогічного, студентського колективів, громадських організацій для здійснення внутрішнього контролю за умови пріоритетного права менеджера освітнього процесу на координацію цього контролю.

Прийом індивідуалізації передбачає обов'язкове врахування своєрідності кожної творчої особистості з метою створення в ході діяльності можливостей для її самовираження. Специфіка прийому визначається особливістю педагогічної діяльності, результат якої залежить від єдності всього педагогічного колективу, при чому кожний викладач, залишається яскравою індивідуальністю. Ігнорування менеджером індивідуальних можливостей педагога або їх незнання може призвести до непорозуміння, порушення єдності педагогічних позицій і навіть до протистояння членів колективу.

Прийом диференціації передбачає встановлення взаємозалежності між рівнем контролю та результатом роботи всього педагогічного колективу і окремих його груп, що відрізняються за рівнем професійної кваліфікації. Відповідно до цього положення здійснюється компетентна перевірка виконання рішень керівних органів у сфері освіти; вміле, тактовне і оперативне виправлення недоліків у діяльності виконавців. Цінністю прийому диференціації є те, що, застосовуючи його, керівники мають вдосконалювати аналітичні вміння та навички, вивчати й узагальнювати перспективний педагогічний досвід, що, як показує практика, є не таким простим завданням, як здається на перший погляд.

В основу складних базових понять теорії, методики та практики управління педагогічним процесом у вищому навчальному закладі відповідно до ресурсного підходу покладено розуміння взаємодії освітніх процесів та підсумків її оцінювання суб'єктами педагогічного процесу. Саме розуміння й оцінювання ґрунтується на низці важливих підходів та визначень, які слугують для вимірювання результатів. Серед цих показників найвагомішим є якість професійної підготовки – ґрунтовність, глибина та системність професійних знань та здатність випускників до усвідомленого застосування їх на практиці.

Як джерела ідей оновлення управління закладом освіти відповідно до ресурсного підходу, можуть виступати: потреби держави, регіону, міста у формі соціального замовлення; відображення соціального замовлення у законах, нормативних документах регіонального та місцевого значення; передовий педагогічний досвід; інтуїція та творчість керівників і педагогів як шлях спроб та помилок; дослідно-експериментальна робота.

На початку ХХІ століття в теорії та практиці управління освітніми закладами виявились тенденції, урахування яких дає можливість визначити перспективи, накреслити цілі й досягти успіху в реалізації освітніх нововведень відповідно до ресурсного підходу. Серед основних тенденцій наголосимо на таких. Підвищення ролі демократичних форм управління, що сприяє активній участі педагогів в упровадженні нововведень і реалізації окремих управлінських функцій як у межах свого навчального закладу, так і освіти загалом. Утвердження глобалістичних тенденцій у світі сприяє не лише відтворенню спільних форм і методів управління, а й формуванню власне національного стилю в управлінні. Розвиток сучасних технологій спонукає до усвідомлення ролі та значення матеріально-технічних ресурсів навчальних закладів.

Відповідно до теорії загального управління будь-яка організація, у тому числі освітній заклад, живе за певними законами. Ці закони діють в системі управління і узгоджені з ресурсним підходом. Наведемо деякі з них. Закон доповнення внутрішніх процесів і функцій протилежно спрямованими свідчить про одночасне чи послідовне використання протилежностей, скажімо, інтеграції – диференціації, розподілу – об'єднання, спеціалізації – універсалізації, глобалізації – націоналізації та ін. Закон збереження пропорційності виявляє збереження економічного балансу між організацією та її структурними підрозділами, наприклад, великий штат при невеликій кількості роботи і навпаки. Закон композиції свідчить про те, що всі структурні підрозділи організації повинні сконцентрувати свою діяльність на вирішення спільної мети. Індивідуальні цілі узгоджуються та приводяться у відповідність до загальної. Закон самозбереження (піклування організації про свою цілісність шляхом попередження конфліктів, що можуть спричинити нестабільність, зміни адміністративних чи фахових кадрів, розширення напрямів діяльності тощо). Закон необхідного різноманіття (функціонування організації на основі виконання мінімальної кількості різних видів діяльності та наявності фахівців різних напрямків і рівнів підготовки). Закон онтогенезу виявляє, що життя організації складається із трьох фаз – становлення, розвитку, занепаду [4, с. 34].

У контексті розробки ресурсного підходу в педагогічній науці у сфері управління освітнім закладом варто зосередити увагу на трьох напрямках реформ. Перший напрям передбачає оновлення державницької функції

управління освітою, яка полягає в забезпеченні умов для реалізації освітніх потреб особистості й суспільства в постійно змінному інформаційному середовищі, узгодження цілей освіти із громадськими уявленнями та особистісними потребами. Принципи управління освітою визначаються освітньою політикою, державними стандартами змісту та вимогами до якості освіти. На рівні держави важливо забезпечити умови для реалізації демократичних ідей через перехід навчальних закладів від режиму функціонування до режиму розвитку.

Реалізація нового змісту управління освітою, ураховуючи соціальні умови, що змінюються, – сприяє формуванню сучасного освітнього середовища і тому характеризується як цілеспрямована взаємодія учасників освіти під час вирішення виникаючих проблем, що відбувається з опорою на його (управління) суб'єктів у межах відповідних концептуальних положень.

Для вищої педагогічної освіти характерними тенденціями у сфері управління відповідно до ресурсного підходу є: спрямування зусиль на розв'язання протиріччя між реальним змістом професійної освіти і вимогами замовника освітніх послуг, суспільства і держави щодо рівня професійної компетентності сучасного фахівця-педагога; формування професійно спрямованого навчально-виховного процесу; поліпшення матеріально-технічної бази й інформаційного забезпечення професійної підготовки; здійснення системних моніторингових досліджень для формування реального державного замовлення та ін. [4, с. 88].

До сучасних тенденцій розробки ресурсного підходу в управлінні освітнім закладом слід також віднести створення університетів дослідницького типу, що потребує виконання таких основних завдань: перехід від заходів збереження науково-технічних ресурсів до їх подальшого розвитку та ефективного використання для задоволення потреб університету та його інноваційного розвитку; забезпечення кадровими ресурсами університетів для проведення фундаментальних і прикладних досліджень, створення нових технологій та досягнення науково цінних результатів; підтримку існуючих та створення нових наукових шкіл; удосконалення методів, засобів і форм планування, механізмів керівництва педагогічним процесом; забезпечення розвитку діалогічних форм навчальної співпраці і наукової взаємодії учасників навчально-виховного процесу; вирішення проблем модернізації матеріально-технічної бази наукових досліджень та розробок; удосконалення засобів інформаційного забезпечення наукових досліджень та інноваційної діяльності; подальший розвиток міжнародного співробітництва у сфері наукової й науково-технічної діяльності.

Висновки... Таким чином, наукові положення, ідеї ресурсного підходу в управлінні освітнім закладом забезпечують інноваційний характер професійної педагогічної підготовки. Ідеї, принципи, розроблені в теоріях управління, дають уявлення про розгортання визначальних принципів в системі управління. До них належать: опора на наукові методи організації; розробка стратегій функціонування та розвитку; функціонування та кооперація формальних і неформальних управлінських структур забезпечує ефективність і відкритість педагогічного процесу; досягнення цілей професійної підготовки відбувається за умов урахування людського фактора, тобто задоволеності умовами та змістом фахової освіти, взаємозв'язку між потребами особистості та організації; ефективність реалізації нововведень залежить від моделювання процесу управління як загальної цілісної системи, установлення зворотних інформаційних зв'язків між елементами системи; організація співробітництва суб'єктів інноваційного пошуку ґрунтується на основі кооперативних взаємозв'язків; здійснюється функціональний розподіл праці, влади та відповідальності; утвердження цінності людської праці; формування системного та ситуаційного типу мислення суб'єктів педагогічного процесу.

Подальшої розробки потребують питання визначення методології аналізу ресурсного підходу до організації навчально-виховного процесу.

Література

1. История менеджмента : учебное пособие / Под ред. Д.В.Валового. – М. : ИНФА, 2003. – С. 24.
2. Кравченко Л. М. Неперервна педагогічна підготовка менеджера освіти : моногр. /Л.М.Кравченко.– Полтава : Техсервіс, 2006. – 422 с.
3. Берека, В.Є. Магістерська підготовка майбутніх менеджерів освіти : монографія / В.Є.Берека ; за ред. А.Сиротенка. – Хмельницький : Вид-во ХГПА, 2008. – 357 с.
4. Мармаза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом / О.І.Мармаза. – Х. : Видавнича Група "Основа", 2004. – 240 с.
5. Основы управления персоналом : учебник для вузов / Под редакцией Б.М.Генкина. – М. : Высшая школа, 2003. – С. 112-114.
6. Рудінська О.В. Менеджмент : теорія менеджменту. Організаційна поведінка. Корпоративний менеджмент / Рудінська О.В., Яроміч С.А., Молоткова І.О. – К. : Ельга+Ніка-Центр, 2002. – 335 с.
7. Тарнавська Н. П. Менеджмент : теорія та практика : підручник для вузів / Тарнавська Н. П., Пушкар Р. М. – Тернопіль : Карт-бланш, 1997. – 456 с.
8. Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія : офіційний сайт : Режим доступу : www.kgra.km.ua.

Анотація

У статті розкрито значення ресурсного підходу в управлінні освітнім закладом. Автор визначив місію управлінських структур, принципи функціональності, конкретного цілепокладання, об'єднаного розподілу

праці. Згідно з ресурсним підходом вказано механізми забезпечення раціональності діяльності управлінських структур в освітньому закладі.

Аннотація

В статті раскрыто значення ресурсного підходу в управленні освітнім закладом. Автор визначив місію управлінських структур, принципи функціональності, конкретного цілеполагання, об'єднаного розподілу праці. Згідно з ресурсним підходом вказано механізми забезпечення раціональності діяльності управлінських структур в освітньому закладі.

Summary

In the article the author reveals the importance of resource management approach in educational establishment. Also the author has defined principles of functionality, specific goal-setting, joint division of labor as mission of governance structures. According to the resource approach it was stated specified the mechanisms of ensuring the rational activity of managerial structures in schools.

Ключові слова: управління, ресурсний підхід, освіта, педагогічна освіта.

Ключевые слова: управление, ресурсный подход, образование, педагогическое образование.

Key words: management, resource approach, education, pedagogical education.

Подано до редакції 11.10.2011.

УДК 37.371.3:004

©2012

Олійник Ю. І.

ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ ЯК ЗАСІБ ПРОФЕСІЙНОГО ТА ОСОБИСТІСНОГО ЗРОСТАННЯ ФАХІВЦІВ ОСВІТНЬО-ВИХОВНОЇ СФЕРИ

«Перетворення наукових істин у живий досвід творчої праці - це найскладніша сфера зіткнення науки з практикою» (В. О. Сухомлинський).

Постановка проблеми у загальному вигляді... Сучасний стан суспільного розвитку, динамічні зміни в усіх сферах людської діяльності зумовлюють зростання потреби суспільства у формуванні особистості з високим рівнем інтелектуального розвитку, творчих здібностей, здатної до створення та засвоєння інновацій у будь-якій галузі. Наявність та доступність потужних інформаційно-комунікаційних технологій (ІКТ) та сучасних комп'ютерних пристроїв надає людині небувалих можливостей. Реалізація такого потенціалу на практиці, безумовно, здійснює вплив на людську особистість. Якої якості він набуває – сприяє формуванню та розвитку особистості креативної, необхідної сучасному суспільству? Широке застосування ІКТ в освітньо-виховній сфері породжує низку проблем що стосуються удосконалення: змісту, методів, організації форм і засобів навчання, інтеграції навчальних предметів і фундаменталізації знань, забезпечення сучасною комп'ютерною технікою та програмними продуктами, підготовки фахівців, самоосвіти і самовдосконалення професійної майстерності вчителів. Означені проблеми справді є нагальними в системі освіти, проте вони ще не знайшли належного відображення в психолого-педагогічних та методичних дослідженнях. Отже, на часі визначення умов і чинників, способів і засобів, які б сприяли розв'язанню зазначених завдань, що і визначає актуальність нашого дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми...

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання означеної проблеми дозволяє говорити про те, що зміна характеру сучасного суспільства вимагає наново осмислити такі фундаментальні поняття, як суспільство, суб'єкт, наука, освіта, оскільки в контексті переходу суспільства від індустріального до інформаційного змінюється внутрішній зміст цих понять. В інформаційному суспільстві, де інноваційні процеси мають першорядну значимість та суттєво впливають на формування пріоритетів розвитку, неухильно буде зростати роль саме освітньо-виховної сфери. Вже зараз багатьма дослідниками вивчаються питання ефективного використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчально-виховному процесі різноманітних видів сучасної освіти, але переважно це стосується пристосування ІКТ до потреб тієї чи іншої фахової специфіки (філологічної, технічної, мистецької та ін.). При такому підході лишається невирішеним чималий спектр питань, пов'язаних з місцем та роллю людини в процесах розробки, втілення та застосування ІКТ у всіх галузях суспільної та індивідуальної діяльності. Зміна способів комунікації спричиняє трансформацію суспільно-виробничих відносин, надаючи нових можливостей, але й підвищуючи рівень вимог, яким сучасний фахівець освітньо-виховної сфери має відповідати.

Існуюча джерельна база з проблеми формування творчої індивідуальності вчителя представлена різноманітними підходами, аналіз яких свідчить, що одним із завдань сучасної педагогіки є формування духовно-розвинутої особистості, здатної до творчої самореалізації. Великий потенціал у його рішенні мають нові технології, до яких, безсумнівно, відносяться інформаційно-комунікаційні. Вивчення досвіду застосування ІКТ в освітньо-виховній сфері дозволило з'ясувати, що їх наявні можливості значно більші, ніж це представлено сьогодні в означеній галузі суспільної діяльності. Комп'ютер виявляється не тільки універсальним інструментом у