

шахта? Чи до політики тим жінкам?! Тож не від власного небажання не йдуть сьогодні українки до неї, а від умов, у які вони змушено поставлені.

Доречний чудовий вислів Миколи Періха: «Коли у долі важко, тоді звертаються до жінки. Коли більше не допомагають розрахунки та обчислення, коли ворожнеча та взаємне руйнування сягають межі, тоді приходять до жінки, коли злі сили беруть гору, тоді кличуть жінку». З цього можна зробити висновок – виявляється, що ось в чому полягає свята жіноча місія: бути не тільки берегинею свого роду, але й усього живого на Землі. І що б там не вирішували чоловіки, доля людства все одно у руках жінки, бо вона зародилася у її клітиночках, її серці, сповнене і захищене її любов'ю. Астрологи свідчать, що Земля вступає в еру великої жіночності: жінка мусить стати духовнішою, моральнішою, щоб повести за собою.

Зараз молоді люди стоять на порозі дорослого життя. Яким же воно буде? Сподіваємося наше майбутнє буде залежати від того, як ми чесно будемо ставитись до обов'язків суспільних та до свого призначення бути берегинею своєї родини. Це щастя – бути жінкою! Це велика відповідальність – бути жінкою! Це щедрий дарунок долі – бути жінкою!

Я – жінка.

Я – травинка.

Я – царівна.

Лише Афродіта мені рівня.

Народна мудрість стверджує: чоловік – голова родини, а жінка – її душа, виходячи з цього, чоловіки повинні взяти відповідальність за долю України, а жінки – створити їм такі умови, щоб вони цю відповідальність сприймали з радістю і натхненно працювали на благо України.

Література

1. М. Періх. Погляди жінок. – К., 1985. – 362 с.
2. Фектон Й Шведські рецепти українським жінкам-політикам. – К., 2004. – 248 с.

ЗАСАДИ УСПІШНОСТІ ВНУТРІШНЬОШКІЛЬНОГО КОНТРОЛЮ

Дробот А.Б.(Полтава)

Управлінська діяльність у освітньому закладі досить різносторонньою за своїм змістом. Так, Г.Єльнікова називає шістнадцять загальних функцій, зазначаючи, що їхня кількість у роботах різних дослідників не збігається. Серед названих, наприклад, передбачення, організація, розпорядження, узгодження, контроль (облік, аналіз), планування, рішення, мотивація, регулювання, координація та ін. [1, с. 49]. Дані проведеного вивчення робіт з освітнього менеджменту, які наводить дослідниця, свідчать, що пріоритетною (наведена в 93% робіт) повинна вважатися функція контролю, обліку та аналізу.

Ототожнення чи поєднання контролю та аналізу характерне для вітчизняних досліджень, проте багато вчених, зокрема, Ю. Конаржевський, В. Маслов дотримуються думки, що аналіз «спрямований на якісну оцінку результатів за головною метою, здійснює фактично діагностику», а контроль «констатує конкретну реальність, перевірку запланованого» [2, с. 111].

Таку перевірку можна вважати успішною тільки за умови, що вона спроможна виявити всі необхідні характеристики контрольованого явища в

його зміненому відповідно до впроваджуваної мети вигляді і об'єктивно представити їх у процесі аналізу. Тому, на наш погляд, опанування основ контролю керівником загальноосвітнього закладу повинне враховувати наступне.

Розглядаючи контроль як з'ясування відповідності отриманого результату розробленій чи прийнятій за основу моделі, бачимо його вторинність по відношенню до формування системи базових цілей – чинників даної моделі. Тому параметри контролю повинні визначатися вже в процесі цілепокладання як традиційні чи інноваційні, залежно від змісту контрольованого процесу. Варто визначити, які ознаки відображають успішність контрольованої діяльності на різних її етапах, які часові проміжки оптимальні для здійснення контролю, і диференціювати форми і методи контролю відповідно до специфіки етапу втілення проекту діяльності.

Слід пам'ятати, що цілепокладання здійснюється не виокремлено, а з урахуванням інших цілей, що сформульовані раніше і вже реалізуються у тому ж освітньому просторі, або в постановці і реалізації яких може виникнути потреба. Тому й контроль може носити комплексні форми, що враховують ситуативну пріоритетність тих чи інших цілей, можливості їх рівноцінного поєднання в діяльності на момент дослідження чи необхідність надання якимось із них першорядного значення.

Керівникові загальноосвітнього закладу не можна перетворювати контроль на стресогенний чинник у роботі колективу. Так буває, коли форми і методи, а також наслідки здійсненого контролю ув'язуються в свідомості працівників з прискіпливим пошуком недоліків, уїдливою критикою, авторитарними висновками, що не враховують нічиїх пояснень чи міркувань. Окрім того, що це порушує нормальний психологічний мікроклімат у колективі, такий підхід ще й свідчить про недостатній професіоналізм керівника. Іншу ознаку непрофесійного контролю Л.Р. Хаббард описує так: «Якщо менеджер не в змозі контролювати ті ділянки роботи, які повинен, він починає контролювати те, що доцільно було б залишити поза контролем: вільний час працівників (затримує після роботи, відкликає без необхідності з відпусток тощо), членів власної родини та ін.» [3, с. 69]. Отже, надміру розширюючи сферу контролю, керівник не тільки не поліпшує, а погіршує обставини професійної діяльності своєї та підлеглих.

У колективі, де контроль здійснюється на належному рівні, педагоги усвідомлюють його значущість і незамінність для впорядкованої діяльності закладу, а їхній самоконтроль як обов'язкова передумова педагогічної майстерності дедалі більше вдосконалюється. Діяльність непрофесіонала, навпаки, спричиняє нервозності, хаотичності в роботі, посилюючи деструктивні тенденції в становленні особистості педагога.

Література

1. Єльнікова Г. Управлінська компетентність.– К.: Ред. загальнопед. газет, 2005. – 128 с.
2. Маслов В.І. Наукові основи та функції процесу управління загальноосвітніми навчальними закладами: Навч. Посібник. – Тернопіль : Астон, 2007. – 150 с.
3. Сарапулова Є.Г., Єщенко П.С. Психологія управління. – К.: Університет «Україна», 2006. – 144 с.