

можливостей і потреб кожної людини. Побудова взаємозв'язків з мікро– і макросередовищем, розвиток збережених психофізичних можливостей здійснюється шляхом розширення сфери спілкування, організації дозвілля, творчої та ігрової діяльності, допомоги у самообслуговуванні і пересуванні, забезпечення ліками і продуктами харчування, організації оздоровлення.

Ідеї спільного навчання можуть бути використані й у таких формах роботи як клубі спілкування, творчі лабораторії, ігротеки, літні табори, гуртки художньої та літературної творчості, журнали, конкурси, бібліотечне обслуговування тощо.

Враховуючи великі можливості використання декоративно-ужиткового мистецтва у справі естетичного і трудового виховання людей з обмеженими можливостями, можна створити в територіальному центрі гурток «Джерело життя» з декоративно-прикладної творчості.

Аналізуючи історію розвитку соціальної реабілітації і її сучасний етап, можна прийти до висновку, що навчання інвалідів повинно стати пріоритетним у педагогічній практиці. Це у свою чергу потребує наукового розвитку ідеї спільного навчання, розробки концепцій, методик роботи педагогічних колективів.

#### Література

1. Гапоненко О. Соціальна робота та роль соціально орієнтованих неурядових організацій // Соціальна політика і соціальна робота №4, 2005р.
2. Городяненко В.Г. Соціологія. Київ: Видавничий центр "Академія", 2002, 560 с.
3. Дворецька Г.В. Соціологія праці. Київ: КНЕУ, 2001, 244 с.
4. Основи социальной работы /Отв. Ред. П.Д.Павленок. – М., 2000.
5. Павловський М.А. Стратегія розвитку суспільства: Україна і світ (економіка, політологія, соціологія). Київ: Техніка, 2001, 312 с.
6. Социальная работа /Под ред. В.И.Курбатова. – Ростов-на-Дону, 1999. – 230с.

### **АВТОРСЬКІ ШКОЛИ ЯК ОБ'ЄКТ ПРОЕКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Морозова К. (Полтава)*

У XIX – початку XX ст. у вітчизняній і зарубіжній педагогічній науці й практиці відбувався інтенсивний пошук шляхів виховання й освіти на основі педоцентричних ідеалів.

Історія української авторської школи пов'язана з іменами В.Ф. Дурдуківського, О.А. Захаренка, В.О. Сухомлинського [1; 2; 4]. Це три авторські школи, три постаті – діяльність яких обіймає майже все XX століття. Їхні ідеї послужили поштовхом для сьогоденного оцінювання інновацій в шкільній справі. Їхні творці у своїй діяльності задали певний вимір, запропонували й розвинули у своїх закладах шкільні цінності, які, поки існує школа як така, будуть завжди виступати певним орієнтиром у побудові педагогічних процесів. Особливо сьогодні, в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесів, деперсоніфікації та дегуманізації, характерних для плюралістичного суспільства, розмитого розуміння доброчинності і пороків, які сьогодні дозволені й не переслідуються законом. Із іншого боку, у нашому суспільстві відчутна наполеглива консервація патріархальних канонів

життєдіяльності, приписів і регламентацій, які підтримуються з великою нетерпимістю до іншої точки зору.

За тлумаченням "Педагогічного словника" за редакцією М.Д. Ярмаченка авторська школа – це експериментальний навчально-виховний заклад, у якому реалізується нова педагогічна система, розроблена конкретним педагогом чи творчим педагогічним колективом [3, с.14].

Актуальність і доцільність дослідження. Сучасний стан соціально-культурного розвитку суспільства, нові вимоги виробництва до професійної компетентності фахівців художнього профілю зумовлюють необхідність інноваційних підходів до освіти, оновлення її змісту з урахуванням художніх традицій минулого, досвіду декоративно-прикладного та образотворчого мистецтва, естетичного і культурного розвитку особистості, її гуманістичної сутності.

В Україні здійснюється пошук шляхів якісної підготовки майбутніх фахівців мистецького профілю. Концептуальні засади щодо змісту та організації підготовки педагогічних працівників художньо-естетичного профілю ґрунтуються на Концепції художньо-естетичного виховання, що розроблена інститутом проблем виховання АПН України і затверджена наказом Міністерства освіти і науки України від 25.02.04 № 151/1, Конституцією України, Концепцією прав дитини, Декларацією прав людини, Законом України «Про освіту», Положенням про загальноосвітній навчальний заклад та іншими, вже підзаконними актами Президента України, наказами Міністерства освіти, органів виконавчої влади, власним Статутом та досвідом колег-науковців, що працюють над цією проблемою.

Вивчення досвіду авторських шкіл покликане до життя наступними існуючими суперечностями: між рівнем розвитку сучасного виробництва та незавжди відповідною кваліфікацією пед фахівців, яких пропонує ринок праці; між вимогами до організації навчально-виховного процесу в закладах нового типу і невідповідністю науково-методичного забезпечення їх діяльності; між зростаючими потребами суспільства в культурних, освічених фахівцях та низьким рівнем забезпечення умов формування їхнього художнього творчого розвитку в процесі навчання; між посиленням уваги до фундаментальної (мистецтвознавчої) складової змісту освіти та недостатньою кількістю годин, передбачених на оволодіння нею в освітньо-професійних програмах. Розв'язання означених суперечностей потребує теоретичного обґрунтування та розробки організаційно-педагогічних засад підготовки фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці не лише в Україні, а й за її межами.

Концептуальна ідея дослідження полягає в тому, що на сучасному етапі розвитку інформаційного суспільства організація навчально-виховного процесу в авторських школах відбувається з урахуванням історико-педагогічних аспектів розвитку освіти в Україні. Сучасна авторська ідея інноваційних шкіл має ґрунтуватися на філософських, культурологічних, мистецтвознавчих засадах, забезпечувати особистісно орієнтовану та професійно спрямовану освітньо-виховну діяльність, сприяти художньому розвитку особистості, забезпечувати суспільство конкурентоспроможними фахівцями. Теоретичне обґрунтування моделі діяльності інноваційного навчально-виховного закладу мистецького профілю здійснюється на основі врахування цільового, процесуального, науково-методичного та результативного компонентів.

Навчально-виховний процес у авторських школах набуває ефективності за таких умов: врахування вимог суспільства і ринку праці до підготовки фахівців; спрямованості навчально-виховного процесу на забезпечення

неперервного художнього і творчого розвитку особистості; забезпечення гнучкості змісту авторської освіти; впровадження інноваційних форм і методів у навчання.

#### Література

1. Дурдуківський В. Матеріали для шкільних ранків і вечірок в пам'ять Тараса Шевченка // ВУШ. – 1918. – № 7. – С. 145-156.
2. Захаренко О.А. Слово до нащадків. – К.: СПД Богданова А.М., 2006. – 216 с.
3. Педагогічний словник / За ред. М.Д. Ярмаченка. – К.: Педагогічна думка, 2001. – С. 14.
4. Сухомлинський В.О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості // Сухомлинський В.О. Вибрані твори / В 5-ти т. Т.1. – К.: "Рад. школа", 1976. – С. 55-206.

### **РОЛЬ КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІЇ В УПРАВЛІННІ КОНФЛІКТАМИ**

*Науменко Ю.С. (Полтава)*

Дослідження способів управління конфліктами в організаціях змусило звернутися до теоретичних засад цієї проблеми і з'ясувати основні принципи, на яких базується робота керівника.

Трудовий колектив – формальна єдність людей, які виконують спільну діяльність для досягнення визначених цілей: виробництва продукції, ремонту будинків, втілення в життя проектів у різних сферах. Проте кожен працівник – особистість. Розбіжності працівників у цілях, поглядах на проблеми, стаючи гострими, можуть призводити до конфліктів і перешкоджати успішній роботі. Однак, на думку вчених [2, с.245], такі протиріччя часто виступають і як позитивний фактор розвитку організації.

В управлінні поведінкою персоналу в конфліктних ситуаціях вирішальною є роль керівника. Це зумовлено тим, що керівник будь-якого рангу й рівня є особою, яка відповідно до свого службового становища зацікавлена як у підтриманні конфліктів функціонально-позитивної спрямованості, що йдуть на користь загальної справі, так і в запобіганні та найшвидшому подоланні деструктивних конфліктів, що завдають своїми негативними наслідками шкоди спільній діяльності. Керівник, маючи чітко визначені повноваження, здатен управляти поведінкою своїх підлеглих у конкретній конфліктній ситуації.

В умовах конфлікту керівник виступає суб'єктом (прямим учасником конфлікту) чи посередником (арбітром), примирником учасників суперечки. Керівник, як суб'єкт конфлікту, постає в ролі одного з опонентів, який відстоює свій погляд, певні інтереси та позицію у стосунках із підлеглими, з партнерами та з іншими підрозділами. У випадках, коли керівник порушує службову етику, відступає від норм трудового законодавства чи допускає несправедливу оцінку роботи й поведінки підлеглих, він стає безпосереднім учасником конфліктного протистояння керівник стає у випадках,

Одна з форм конструктивного управління конфліктами – врегулювання конфліктів за допомогою участі третьої сторони (керівника організації). Існує декілька можливих способів втручання третьої сторони у процес конфлікту [1, с.313]. Насамперед, це медіація, або посередництво, коли консультативні рекомендації не обов'язково повинні братися до уваги сторонами, між якими