

- власних дітей;
- 2) установлення і підтримка мікроклімату здорових стосунків між усіма членами родини;
 - 3) надання позитивного батьківського прикладу дітям;
 - 4) зміцнення батьківського авторитету;
 - 5) підвищення педагогічної культури сучасних батьків [4, с. 76].

Ми провели анонімне опитування серед 18 батьків (матерів) з досвідом сімейного життя до 5 років, які мають дітей дошкільного віку. Їм пропонувалося вибрати з запропонованого вище переліку вибрати умову, забезпечення якої становить найбільшу складність для їхньої сім'ї. Більшість респондентів (16 чоловік) відзначили, що найпроблемнішим для них є зміцнення батьківського авторитету, що розуміється як здатність бути впливовою особистістю у взаєминах із дитиною. Проте тісно пов'язану з даною умовою проблему підвищення педагогічної культури назвали в якості актуальної тільки двоє, що говорить про тенденцію до пріоритету наслідків над причинами при аналізі своїх виховних проблем. І допомогти в правильній постановці акцентів сучасним батькам має той, хто щоденно тісно спілкується з їхніми дітьми – працівник дошкільного освітнього закладу.

У Законі України «Про освіту» зазначено, що результативне вирішення освітніх завдань закладається ще в першій ланці освіти – дошкільному вихованні, яке при тісному співробітництві з сім'єю повинне забезпечити фізичне й психічне здоров'я дитини, її повноцінний розвиток і виробити вміння і навички, необхідні для навчання в середньому загальноосвітньому закладі [2]. Ці завдання слід урахувати, готуючи майбутнього менеджера освіти – працівника закладів дошкільного виховання.

Література

1. Державна національна програма «Освіта. Україна XXI століття» // Освіта. – 1993. – № 44-46.
2. Закон України «Про освіту» від 23.03.1996 р. – К. : Генеза, 1996. – 36 с.
3. Інноваційні виховні технології/ Когут О.І., Юзефик Л.О., Тимчишин О.І. – Тернопіль: Астон, 2009. – 352 с.
4. Основы психологии семьи и семейного консультирования / Под общей ред. Н.Н. Посысоева. — М.: Изд.дом «Академия», 2004. – 420 с.

ПРОЕКТУВАННЯ МОДЕЛІ ЗАГАЛЬНОЇ КУЛЬТУРИ МЕНЕДЖЕРА

Семука І.В. (Полтава)

Динамічний розвиток суспільних відносин зумовлює зміну вимог до підготовки фахівців різних сфер діяльності, а особливо менеджерів. Зміна суспільних потреб диктує нові вимоги до їх професійної підготовки. Основним завданням вищої освіти має стати забезпечення відповідності якості підготовки управлінців не тільки сучасним, але й перспективним потребам суспільства. Це мають бути фахівці-лідери, яким, поряд з високою професійною компетентністю, притаманні висока духовність, морально-етичні переконання, загальна культура, інноваційний характер мислення і системний підхід до аналізу складних виробничих ситуацій.

Дослідження в галузі освіти та управління провідними українськими науковцями (В.Андрущенко, І.Бех, С.Гончаренко, В.Кремень, І.Зязюн, В.Луговий, С.Сисоева, В.Кудін, О.Кульчицька, Л.Нечепоренко, В.Рибалка,

І.Подласий, Г.Щокін, В.Тюріна та ін.) вказують на те, що гуманітарна і загальнокультурна освіта та гуманістичне духовне і моральне виховання майбутніх керівників повинні стати домінантою навчально-виховного процесу, а фахову підготовку слід здійснювати на їхній основі.

На основі аналізу наукових джерел, досвіду педагогічної діяльності, а також спираючись на праці А.Капської, можемо стверджувати, що саме соціальне середовище, зокрема, його сфери: політична, соціальна, духовна формують певні очікування щодо поведінки особистості. Ці очікування перетворюються відповідними соціальними інститутами у цілі, завдання, зміст соціального виховання [3, С. 91-96].

Виходячи з того, що процес соціалізації магістранта як майбутнього менеджера є визначальним фактором формування професіональної культури у підготовці його до управлінської діяльності, у вищих навчальних закладах має проводитися робота з проектування і створення нового соціокультурного середовища. Виділимо його основні компоненти: комунікативний компонент вбирає в себе усі різноманітні види комунікацій та застосування їх у різних обставинах діяльності та спілкування; пізнавальний компонент передбачає освоєння певного кола знань про навколишню дійсність; поведінковий компонент є широкою галуззю дій, яку освоює майбутній керівник у вигляді навичок у різних видах діяльності; ціннісний компонент. [1, С.137]

Метою освіти є менеджер як людина-професіонал, якого відрізняє культура творчої праці, розумного споживання, культура гуманістичного спілкування, культура пізнання, культура естетичного засвоєння дійсності таким чином, щоб вона робила людину не тільки компетентною, але й культурною, духовною, вчила не лише діяти, але й мислити, націлювала не на оволодіння готовими знаннями та їх застосування, а на креативність.

Загальна культура відіграє важливу роль у змісті професійної освіти менеджера. Культура, як відомо, засвоюється у формі чотирьох елементів: знань про різні сфери буття; досвіду діяння у визначених сферах (уміння); творчості як перетворення й переносу прийомів діяльності в нові, непередбачені умови; ставлення до діяльності, її об'єкта, всього, що з нею пов'язане, співвіднесеного із системою цінностей людини. Засвоїти культуру – означає “знати-вміти-творити-бажати”. Людина може “знати”, але не “вміти”, “знати і вміти”, але не “творити”, “знати, вміти, творити”, але не “бажати”. В останньому випадку марні для суспільства та й для самої людини її знання, вміння, потенції до творчості.

До важливих складових управлінської підготовки менеджера освіти віднесені: правова культура; психолого-педагогічна культура; знання теорії та процесів управління, їх закономірностей, властивостей, функціонування змісту, видів, форм і методів управлінської діяльності; організаційна культура, класифікація та документування інформаційних потоків [4, С.9].

Нового смислу в системі культури набувають такі поняття, як коректність і толерантність. Коректність і толерантність не лише запобігають соціальним конфліктам – вони сприяють гармонійності міжособистісних стосунків, пошуку діалогу з релігійних, національних, мовних, статусних питань [5, С.82-84].

Культурний, духовний менеджер в освіті – досить важлива передумова не тільки успішної його роботи, але й, що не менш важливо, становлення правового демократичного суспільства [2, С.18-20].

Сучасна концепція успішного управління орієнтована на такі цінності, як ефективність, реалізація потенціалу працівників і зростаюча готовність до нововведень. Висока професіональна культура майбутнього менеджера освіти

є неодмінною умовою успішної управлінської діяльності. Досягти цього можна шляхом посилення професійної спрямованості навчального процесу, наближення навчальних завдань, які пропонуються магістрантом, до умов їх майбутньої професійної діяльності. Загальна культура менеджера освіти – це частина його суб'єктивної культури, яка є гуманною основою для успішного здійснення управлінської діяльності.

Проаналізувавши погляди провідних науковців можемо спроектувати власну модель загальної культури менеджера, який на нашу думку має: бути професіоналом у галузі управління освітою; мати неабиякі організаторські здібності, високі моральні якості, суспільну активність, бути демократичним, гуманним, комунікативним, презентабельним, винахідливим та креативним, мати прагнення до постійного саморозвитку і самовдосконалення, принциповим, наполегливим, схильним до ризику та іновацій, політично обізнаний і патріотично налаштований. А також повинен володіти рядом професійних навичок, зокрема знати наукові підходи і пріоритетні принципи управління, ефективно реалізовувати зміст та володіти сучасними формами і методами управління, застосовувати сучасні інформаційні технології.

Таким чином, яку б блискучу освіту не здобув менеджер, йому треба постійно займатись самовихованням, саморозвитком. Менеджер освіти ХХІ століття повинен працювати над своїми морально-естетичними якостями, особистісним розвитком та іміджем. Щоб ефективно управляти освітньою установою й стати компетентним менеджером, дуже важливо мотивувати кожного педагога до особистісного розвитку, який є запорукою підвищення загальної культури.

Література

1. Бех І. Д. Виховання особистості. Особистісно-орієнтований підхід – К., 2003. – 280 с.
2. Журавлева Л.В. Теоретические и практические основы профессиональной подготовки менеджеров сферы образования: Автореф. дис. . канд. пед. наук. 13.00.08 / Липецкий гос. пед. ун-т. – Липецк, 2001. – С. 18-20.
3. Капська А.Й. Основні закономірності моделювання виховного процесу //Нові технології виховання: Зб. наук. статей/ Відп. ред. С.В.Кириленко. – К.: ІСДО,1996.– 180 с.
4. Мельник В. Керівниками не народжуються // Управління освітою. – 2003. – №8. – С. 9.
5. Омельченко С.М. Соціокультурні засади менеджменту в освіті // Педагогіка і психологія. – 2002. – №3. – С. 82-84.

ПРАКТИКА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У ДОСВІДІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

Соломоненко К.Є. (Полтава)

*Мотивація до роботи – частина мотивації до життя.
(Еєро Воутілайн)*

За останні роки особливо гостро постало питання трансформування менеджменту персоналу; змінилося ставлення до людських ресурсів, у тому числі й до управлінського персоналу; відбулося переміщення акцентів на цілісний підхід, в основі якого лежить довгостроковий розвиток