

- працівники, що організують процес створення засобів досягнення цілей;
- працівники, що безпосередньо створюють засоби досягнення цілей;
- працівники, що обслуговують процес створення засобів досягнення цілей.

І цілком закономірно, що чим вищий рівень компетентності працівників кожної групи та синергійний ефект від їх взаємодії, тим вищий сукупний кадровий потенціал і, як наслідок, результати інноваційної діяльності підприємства на обраному ринковому сегменті. Це пов'язано з тим, що працівники, які мають необхідний комплекс знань і умінь і відповідні особистісні якості, складають ядро кадрового потенціалу [2].

Основними складовими, що формують кадровий потенціал підприємства, є:

- оплачувана праця найманих працівників по створенню товарів (послуг), що реалізуються на ринку;
- соціально-психологічні властивості особистості, що мають безпосередній стосунок до професійної діяльності (контактність, самоконтроль, систематичність мислення та вчинків, ініціативність, здатність до навчання та розвитку, активність, гнучкість, переконаність, організаторські здібності та виконавські якості, рівень культури, система морально-етичних цінностей і ін.);
- конкурентоспроможність працівника – ступінь розвитку здібностей працівника, які використовуються в його професійній діяльності, та його готовність до реалізації можливостей підприємства. Цей параметр показує, якою мірою фізіологічні, професійно-кваліфікаційні, соціально-психологічні характеристики конкретного працівника відповідають вимогам, що висуваються до даної категорії працівників на ринку праці й відображують кон'юнктуру попиту та пропозиції на робочу силу певної якості [2].

#### Література

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: «Гардарики», 2003. – 296 с.
2. Краснокутська Н.С. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 352 с.
3. Сас Н.М. Інноваційна діяльність в контексті різних методологічних вимірів// Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки.– 2005 – №35.– С. 53 – 58.
4. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент: концепции и ситуации для анализа: Пер. с англ. – М.: Изд. дом «Вильямс», 2006. – 928 с.
5. Кадровый потенциал предприятия// <http://ru.wikipedia.org>

### **ПЕДАГОГІЧНИЙ ТРЕНІНГ ЯК РІЗНОВИД ПРОЕКТУ В ОСВІТНЬОМУ МЕНЕДЖМЕНТІ**

*Тягній Н.В., Штепа О.Г. (Полтава)*

Природним прагненням учителя-суб'єкта є бажання постійно розвиватися, вдосконалюватися, бути у творчому пошуку. Підтримка цього

прагнення має бути однією із сфер адміністративного супроводу педагога, особливо молодого, такого, що робить перші кроки на шляху до педагогічної майстерності, до розквіту своїх професійних здібностей.

Педагогічні здібності, як і будь-які інші, не є готовим природним даром людини, бо в їх основі лежить природна обдарованість, яка, як зазначають дослідники, перетворюється на здібності тільки в сприятливих умовах навчання, тренування, виховання особистості в цілому [1]. Необхідно враховувати, що покладатися тільки на практику професійної діяльності як на чинник формування здібностей учителя не можна, оскільки ця діяльність безпосередньо пов'язана з процесом виховання і навчання дітей, а отже, вже ставить перед фахівцем складні і нагальні завдання. А отже, паралельно молодий педагог має бути залучений до таких форм діяльності, які, по-перше, прискорювали б його професійне становлення, по-друге, передбачали відсторонений аналіз його проблем і досягнень, і, врешті, враховували б індивідуальні можливості і нахили та надавали змогу їх кваліфіковано коригувати.

Такою діяльністю в умовах загальноосвітньої школи нам бачиться тренінгові заняття з педагогами, причому, не тільки з молодими, а й з більш досвідченими, чий професійний розвиток, ймовірно, також потребує корекції, а також тими, хто в цій роботі знайде нову сферу для вияву своїх творчих здібностей. Організація занять, яка багатьма дослідниками визначається як тренінгова, спрямована на відпрацювання якостей, необхідних у реальному житті людини, на певних поведінкових моделях.

Термін «тренінг» походить від англійського *train, training* – виховання, навчання, підготовка, тренування. Тренінгові технології в різних сферах підготовки керівника розглядають Л.Галіцина, Н. Гунченко, Л.Петровська, М.Скрипник, Г.Чайка, О.Шатохіна, І.Юрченко та багато інших, і дана проблема продовжує цікавити як учених, так і педагогів-практиків, зокрема, тих, хто займається проблемами освітнього менеджменту. Тренінгові завдання цінні тим, що дають змогу переводити «достатньо складні структури сприйняття та опису поведінкової стратегії вчителя у своєрідні прості та універсальні моделі», забезпечуючи формування ним власної стратегії поведінки [3, с. 4].

Організація педагогічних тренінгів бачиться нами як складова методичної роботи в школі, перед якою сьогодні ставляться такі завдання, як накопичення знань і вмінь з методики навчально-виховної роботи, попередження найбільш серйозних недоліків у професійній діяльності; поглиблення знань щодо вдосконалення форм, методів і прийомів організації та здійснення навчально-виховної діяльності вчителя та учнів; вивчення, апробування активних, інтерактивних методик виховання та навчання тощо [2, с. 170]. Заняття методичного семінару в школі доречно проводити у вигляді навчальних проектів і ділових ігор, що поєднуються з іншими формами роботи, спрямованими на розвиток професійних якостей.

Організація тренінгу являє собою проектну діяльність менеджера освітнього закладу та проектною команди, повинна базуватися на вагомому теоретичному підґрунті, враховувати практичні набутки, описані в спеціальній літературі, і водночас базується на творчих засадах, ураховує унікальність ситуації, зумовлену специфікою індивідуальних якостей педагогів та закладу в цілому.

У межах загальних закономірностей і принципів педагогіки кожен учитель може реалізувати себе як суб'єкт активності, вдосконаливши свій стиль спілкування, виробивши свої підходи, методики і т.п. Сприймання учнів

такими, якими вони є, виявлення їхніх глибоких цінностей повинні стати орієнтирами навчально-виховної роботи, що становить концептуальне підґрунтя тренінгової роботи з педагогами як засобу формування їхньої професійної майстерності.

#### Література

1. Основи психології: Підручник/ За загал. ред. О.В.Киричука, В.А.Роменця. – К.: Либідь, 1995. – 632 с.
2. Половенко О.В. Оптимальна модель методичної роботи в сільській мало комплектній школі//Методична робота в школі: теоретичні засади; система роботи; досвід /Укл. Григора В.В.– Х: Вид. група «Основа», 2009. – С. 145-219.
3. Скрипник М. Мистецтво бути педагогом: Зб. тренінгових занять. – К.: Вид. дім «Шкільний світ», 2006. – 112 с.

### **ОСВІТНІЙ МОНІТОРИНГ ЯК СКЛАДОВА МЕНЕДЖМЕНТУ НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

*Федоренко В.М., Даценко О.А. (Полтава)*

Аналізуючи процеси розвитку суспільства, можна виділити фактори, що зумовлюють невпинний процес інформатизації. Це, в першу чергу, збільшення потоку наукової інформації, по-друге, це динамічний розвиток сучасного суспільства, по-третє, це зростання соціальної ролі особистості. Перераховані фактори, безумовно, вимагають якісно нового рівня освітнього процесу.

Проблема якості освіти непокоїть сьогодні всі без винятку країни світу. Нині стає зрозумілим, що якісна освіта є запорукою стрімкого розвитку держави, її конкурентоспроможності на світовій арені. Якість освіти забезпечується постійним контролем з метою своєчасного усунення недоліків та підвищення ефективності функціонування всіх складових системи. Такий контроль отримав назву моніторингу. Моніторинг якості освіти є прогресивним чинником загальноосвітньої системи, який дає змогу визначити потенційні можливості дітей, прогнозувати потреби особистості

Загальне тлумачення терміна "моніторинг" міститься у словниках, (від. лат. *monitor* – той, що контролює [1, С. 214]) – поняття, яке було запозичене в освіті з інших галузей наук: технічних та екологічних, де означає постійне спостереження за будь-яким явищем, об'єктом з метою співвідношення його стану з бажаним результатом або з первинним уявленням. Моніторинг може розглядатися і як засіб забезпечення сфери управління будь-якими видами діяльності за допомогою отримання своєчасної та якісної інформації.

Поняття освітнього моніторингу ще не набуло загальноприйнятого тлумачення, але головні його риси відображено у поданому нижче означенні: освітній моніторинг – система організації збору, зберігання, обробки та поширення інформації про діяльність освітньої системи, яка забезпечує систематичне відстеження її стану, прогнозування розвитку і проектування заходів щодо її вдосконалення.

Розробка теорії та деяких аспектів практичного застосування моніторингу в освітніх системах висвітлені в роботах В.Беспалька, Г.В.Єльнікової, О.М.Дахіна, С.І.Подмазіна, Г.А.Полякової, В.Є.Луначека, А.Н.Майорова, О.А.Митинової, С.В. Швецової, В.А.Мокшеєва та ін.