

студентів, дозволяють неформально общатися со студентами и коректирувати план виховної роботи куратора студентської групи.

В кінці щоденника педагогічної практики магістранта приведена схема самоаналіза педагогічних умінь, студенти повинні оцінити рівень сформованості у них педагогічних умінь. Аналіз результатів педагогічної практики показав, у більшості студентів педагогічні вміння сформовані на середньому рівні по їх думці. Для розвитку аналітичних і прогностичних умінь необхідний досвід викладання. Як вважають самі студенти, найкраще у них сформовані проєктивні вміння, так як со многими видами діяльності приходилося неодноразово стикатися во время навчання в університеті. Многим магістрантам вдалося продемонструвати свої організаторські і комунікативні вміння, які застосовували на протязі всього навчання (вміння наочно представляти матеріал, виділяти головну і второстепенну інформацію, вибирати, яким методом навчання вважається найбільш ефективним при викладанні даного матеріалу, вміння общатися друг з другом і т.д.).

Таким чином, щоденник педагогічної практики і робота з ним дозволяють студентам задуматися над многими педагогічними проблемами. Аналіз різних видів діяльності сприяє формуванню педагогічних умінь, а, значить, підвищує ефективність педагогічної підготовки магістрантів.

Література

1. Педагогіка вищої школи: навчальний посібник /за заг. ред. О.В. Уваровської. Ськтвкар: Вид-во СьктГУ, 2013. 200 с.
2. Уваровська О.В., Краєва Л.І. Щоденник педагогічної (науково-педагогічної) практики магістранта. Ськтвкар: Вид-во СьктГУ, 2013. 23 с.

СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

*Н.М. Кривонос
Полтава, Україна*

Сучасне реформування вітчизняної системи освіти пов'язане з інтеграцією України в європейський і світовий простір, що вимагає нових підходів до управління закладами освіти. Згідно з Національною стратегією розвитку освіти в Україні на 2012–2021 рр управлінські структури мають пріоритетним завданням демократизацію освіти, формування гуманістичної управлінської системи, здатної забезпечити розвиток особистості кожного з учасників освітнього процесу. Це вимагає зміни функцій управління

- від адміністративно- організаційних (контроль, планування ін.) до соціально-психологічних (згуртування вчительського колективу, формування його громадської думки, стимулювання його самореалізації, партнерських відносин, задоволеності в роботі);

- від передачі знань до фасилітації.. тобто допомоги у саморозвитку та самореалізації. Більш індивідуалізованим стає консультування, ґрунтоване на партнерських відносинах; стимулювання саморозвитку в процесі пошуку рішень, співроздумів, співпереживань, співдії.

Зміщення акцентів на управлінську діяльність директора школи дозволяє делегувати повноваження, залучити все більшу частину педагогічного колективу до управління, що вимагає високого рівня майстерності.

Управлінська майстерність керівника освітнього закладу - ключова характеристика його управлінської діяльності. За результатом вона демонструє високий рівень організації роботи закладу; за психологічними механізмами – обумовлена творчою активністю керівника, яка стимулює творчість колективу, за професійними характеристиками містить властивості особистості, що забезпечують самоорганізацію управлінського процесу.

Сутність управлінської майстерності у комплексі властивостей особистості керівника, який забезпечує ефективність навчально- виховного процесу закладу освіти. Елементи управлінської майстерності, як і педагогічної, включають : гуманістичну спрямованість керівника, його професійну компетентність, розвинені управлінські здібності, володіння педагогічною технікою.

Директор школи здійснює мета - діяльність: організовуючи працю

колективу педагогів, він досягає поставленої мети у навчально-виховному процесі школи. І в цьому йому необхідні здібності менеджера, перш за все, раціональність, наполегливість, владність, вміння розв'язувати проблеми, стабілізувати ситуацію.

Як показує досвід керівників, особливо шкіл, вишів, директор може бути хорошим менеджером, вмело вирішуючи поточні проблеми, забезпечуючи стабільність функціонування закладу, і одночасно не вирішувати питання саморозвитку колективу. Це відбувається тому, що для управлінця мало бути менеджером, важливо стати провідником.

Провідник - менеджер, який володіє стратегічним баченням наперед, в якому має проводити свою діяльність організація, та вмінням ненасильно скеровувати підлеглих до активного виконання цієї

стратегії [1, с. 179]. Його психологічна концепція управління - надихальне управління, яке здатне стимулювати, збільшувати духовні сили підлеглих.

В основі надихального управління лежать принципи (за В.С.Безруковим): прагнення керівництва згуртувати колектив на принциповій педагогічно-доцільній основі; повага до особистості кожної керованої людини і її прав; віра в сили і можливості людей. Надихальне управління допомагає подолати інерцію і спокій в роботі, підвищує до неї інтерес, забезпечує професійну стабільність, збільшує число професійно задоволених спеціалістів. Воно знімає багато внутрішніх конфліктів

У ролі провідника виявляється саме сила управління. Успішне провідництво – здатність заставити інших діяти згідно з планами менеджера і водночас задовольняти вимоги працівників. Його лідерські якості - уміння надихати людей; новаторство; ініціатива в упровадженні змін; гнучкість; особиста, а не лише формальна влада.

Сучасний - керівник освіти нового типу має бути доступним будь-якому працівнику; розуміти, що управляти – означає робити справу руками інших і більшу частину свого часу відводити роботі з колективом; уміти слухати та чути; бути рішучим і наполегливим; терпляче ставитися до проявів незгоди, довіряти; відверто визнавати заслуги своїх співпрацівників; формувати сприятливий психологічний клімат у колективі; мати творче мислення [2, с. 38-39].

Мрія кожної школи – мати такого вмілого провідника.

Література

1. Генсон Марк Е. Керування освітою та організаційна поведінка /Пер.з англ. /Марк Е Генсон. – Львів: Літопис, 2002.- 384 с.
2. Смирнова М.Є. Компетентність керівника ЗНЗ як предмет практичного удосконалення та розвитку / М. Є. Смирнова. — Х. : Вид. група «Основа», 2012. — 128 с.

ТОЛЕРАНТНІСТЬ ВИКЛАДАЧА ТА ЇЇ СТРУКТУРНІ КОМПОНЕНТИ

*І.В. Кривошанка
Полтава, Україна*

Сьогодні в освітніх закладах не лише готують майбутніх спеціалістів, але й навчають їх нести відповідальність за свої вчинки, будувати гармонійні стосунки. Надзвичайно актуальною стає потреба формування у студентів духовних, культурних, моральних цінностей у їх національному та загальнолюдському розумінні. Головне завдання – сформуванню у студентської молоді ставлення до толерантності як до цінності. Зважаючи на прояви нетерпимості, жорстокості, расизму, дискримінації, соціальної ізоляції, які простежуються в сучасному світі, необхідно шукати шляхи мирного та толерантного співіснування студентів в умовах полікультурності, оскільки толерантні взаємини молодих людей, які навчаються в одному середовищі, є однією із ланок формування незалежного громадянського суспільства. Здобуваючи навички не тільки професійного, але й соціального спілкування, студенти засвоюють і закріплюють ті норми та правила, які прийняті в тому чи іншому професійному середовищі, тобто оволодівають основами культури толерантної поведінки [5, С. 45].

У зв'язку з цим сучасний викладач, як толерантна особистість, повинен оволодіти новими професійними якостями, з такими ознаками: впевненості в собі як у викладачеві й вихователі-професіоналі через усвідомлення надійності своїх власних світоглядних й морально-етичних позицій у просторі педагогічної діяльності, що розгортає свою суть через діалог, опіку та співробітництво зі студентами; відкритості, мобільності, соціальної активності й конкурентоздатності на ринку освітніх послуг за рахунок реалізації у сфері педагогічного спілкування рис контактності, доброзичливості, відсутності агресії й тривожності, терпіння, довіри, емоційної стабільності, високої емпатійності, поваги до іншої особистості і т. ін.; активного дослідника, діагноста, проектувальника, організатора, диспетчера і ефективного менеджера навчально-пізнавального й культурно-дозвілєвого процесу [3].

Толерантність можна розуміти як партнерство у спілкуванні, як суб'єкт-суб'єктну взаємодію (І. Бех., А. Петровський); як формування культури діалогу (М. Бахтін, В. Біблер); як формування установок толерантної свідомості (О. Асмолов, Г. Солдатова, Л. Шайгерова); як здатність індивіда без заперечення та протидії сприймати чужі думки, стиль життя, характер поведінки та ін. особливості, що в сумі складає основу відмови від агресії (С. Бондирева, Д. Колесов).

Шрейдер Ю.А. розглядає толерантність як якість особистості, що протистоїть стереотипності та авторитаризму [6].

Аналізуючи змістову сутність толерантності, І. Гріншпун виокремлює параметри, які розкривають толерантність як певну характеристику індивіда, а саме:

- об'єктність толерантності, що відображається у диференційованому прояві ставлення стосовно різних об'єктів і впливів різного типу;
- діапазон толерантності, який передбачає умовне позначення міри толерантності, як індивідуальної характеристики і визначається через кількість допустимих впливів;
- фокус толерантності, який є типологічною характеристикою, яка позначає стилістичну