Степанець І. О. Формування особистості керівника освітніми процесами як відповідь на ризики в сфері забезпечення якості освіти / І. О. Степанець **//** Інтелектуальний потенціал суспільства в умовах перманентних соціальних змін : шляхи збереження і розвитку : матеріали XVI Міжнар. наук.-практ. конф. : «Освітні ризики: суть і підходи щодо вирішення» (15 лютого 2018 року в НУА)– Харків : НУА, 2018. –С. 264–267.

*І.О.Степанець*

ФОРМУВАННЯ ОСОБИСТОСТІ КЕРІВНИКА ОСВІТНІМИ ПРОЦЕСАМИ ЯК ВІДПОВІДЬ НА РИЗИКИ В СФЕРІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Hовi пiдходи до формування системи управлiння сферою вищой освiти, грунтується на принципах вiдкритостi та демократичностi. У такiй системi передбачаеться забезпечити управлiння освітніми закладами, що врахують громадську думку щодо цiлей i завдань ЗВО, в результатi чого мають змiнитися функцiї, структура i стиль управлiння.

Як переконує свiтовий досвiд, модернiзація управлiння освiтою передбачає, перш за все, перехiд до програмно-цiльового управлiння, запровадження новой етики управлiнськой дiяльностi, що базується на принципах колегiальностi, персональной вiдповiдальностi, позитивної мотивації, пiдвищення компетентностi управлiнцiв рiзних рiвнiв.

Закономiрним процесом i сучасною тенденцiею у свiтi є пiдвищення ролi теоретичной пiдготовки, зростання питомої ваги базових теоретичних знань у процесi набуття професiйної oсвiти та пiдвищення професiйної компетентностi керiвних кадрiв у всiх соцiальних сферах, у тому числi в оcвiтi.

Розглядаючи методологiчнi основи модернiзацi освiтньой галузi Украйни, В. Кремень зауважив, що в якостi системоутворюючих чинникiв вироблення полiтики забезпечення якостi у сферi вищой освiти i професiйной стратифiкацii у суспiльствi слiд розглядати:

- здатнiсть суб’єкта управлiнської діяльностi приймати професiйнi рiшення i нести особисту вiдповiдальнiсть за їх наслiдки;

- рiвень iнтелектуального розвитку психофiзiологiчних властивостей i медико-бiологiчних характеристик [5, с. 58-59.].

Аналiз управлiнськой практики i досвiд засвiдчують, що «динамiзм», оптимальнiсть i продуктивнiсть органiзаційно-управлiнськой структури тим ефективнiше, чим бiльше уваги придiляеться конкретним складовим систем, не лише людському елементу взагалi, а, в iдеалi, кожнй людинi

* piзнi аспекти проблем управлiння закладами освiти, підвищення професiйной компетенції їх керiвникiв дослiджували вiтчизнянi й зарубiжнi вчерi: В. Бондар, Л. Даниленко, М. Дарманський, О. Зайченко, I. Зязюн, М.  Кондаков, Ф. Паначин, М. Поташник, О. Савченко, Т. Шамова, М. Шубiн та iншi.

C. Тонконога i В. Кричевський, дослiджуючи діяльнiсть i особистiсть керiвника закладу освiти, дійшли висновкiв: праця сучасного керiвника має професiйно управлiнський i творчий характер; змiст діяльностi керiвника визначається його функцiями, правами та обов'язками, вiдповідальнiстю, тобто всім, що визначає роль i мiсце керiвника освiтнього закладу в системi освiти.

P. Шакуров, дослiджуючи дiяльнiсть керiвникiв закладiв освiти та їх взаємин з педагогiчним колективом, звертає увагу на те, що низький рiвень професiйной пiдготовки керiвника негативно позначасться на взаєминах у педагогiчному колективi; малокомпетентний керiвник об'єднає навколо себе таких же малодосвiдчених працiвникiв.

За результатами соцiологiчних дослiджень науковцiв КЗ «Харкiвська гуманiтарно-педагогiчна академiя» Харкiвськой обласной ради, престиж навчального закладу знаною мiрою визначається як професiйною компетентнiстю педагогiчних кадрiв й умiнням творчо розв’язувати фаховi проблеми (21,1%), так i iнiцiативнiстю та професiйним керiвництвом адмiнiстрацiї навчального закладу (66,7%). Успішний розвиток закладу освiти науково-педагогiчнi i педагогiчнi працiвники академiї та структурних підроздiлв пов’язують з вдалим керiвництвом адмiнiстрацi навчального закладу (40,9%).

Нинi, коли мова заходить про управлiння, механiзм його оновлення, то висловлюються рiзнi, часто не спiввiдноснi мiж собою думки.

Однi під оновленням управлiння розумiють його демократизацю як тотальне руйнування всiх сталих органiзацiйних структур, вiдкидають необхiднiсть безпосереднього управлiння, наголошуючи, що таке управлiння було в радянськi часи i супроводжувалося безперервним ланцюгом хибних думок i рiшень. Значна частина вважає, що необхiдно нарощувати обсяг громадського компонента в управлiннi, щоб заклади освiти iз державно-громадського утворення перетворювалися на громадсько-державне. Iншi заявляють про те, що частину функцй управління слiд передати студентам, органам студентського самоврядування, а педагогам у цьому випадку вiдвести роль порадникiв i консультантiв. Нарештi висловлюсться думка, що вдосконалення системи управлiння можливе тiльки в тому випадку, коли буде органiзацiйно оновлено змiст освiти, про що ще на рубежi столiть зазначали науковцi i освiтяни, зокрема В. Солодков [4].

Очевидно, що кожна iз вище наведених точок зору заслуговує на увагу. Однак, лише незначна частина працiвникiв закладiв освiти висловлює сумнiв у тому, що престиж навчального закладу, його iндивiдуальнiсть, успiхи у пiдготовцi студентiв пiдтримусться керiвником закладу, його компетентнiстю, професiйною зрiлiстю, органiзаторськими здiбностями, вмiнням сформувати i зорiєнтувати колектив тощо.

Визначаючи систему компетентностей керiвника закладу вищой освiти, ми виходимо з того, що:

- управлiнська дяльнiсть - це система дй, спрямованих на пiдготовку, прийняття i реалiзацю рiшення:

- управлінськi знання i вмiння необхiднi не тiльки для реалiзацi вiдповiдних функцій, а й для ефективного впливу на членiв колективуi комунiкативних зв'язкiв з ними;

- керiвник - це лiдер - член колективу, за яким останній визнає право iнiцiювати, вести, вiдстоювати i приймати рiшення.

Стратегiчною метою сучасного ЗВО є створення ефективних умов для розвитку i самореалiзацi особистостi студента у процесi професiйної підготовки. Однiєю з фундаментальних вимог до його діяльностi на сучасному етапi є iнновацйний характер управлiнськой діяльностi не лише очільника закладу, а iнших суб'єктiв управлiнськой системи, i особливо викладачiв, якi здійснюють управлiнську дiяльнiсть стосовно освiтнього процесу.

Чiтко встановлено, що ефективнiсть навчальной дiяльностi в сучасному ЗВО значною мiрою визначається особистiсними якостями i професiйними характеристиками викладача, що реалiзуються в його стилi взаємодiй з студентами.

Iншими словами, стиль педагогiчної дiяльностi викладача, реалiзуючись у спрямованостi на студента, його розвитку, захопленостi справою, професiйному володiннi органiзаторською технікою, делікатністі і толерантністі з виявленням креативності у педагогічній діяльності складає основу ефективного управлiння оcвiтнiм процесом i якiстю освiти як його результатом.

До особливостей такого управління процесом професiйной пiдготовки майбутнього фахiвця, зокрема педагога, ми вiдносимо:

1. Демократичнiсть. Управлiння має бути глибоко демократичним, передбачати лише тi форми i методи, якi дають можливiсть кожному студенту виявити максимально само реалізуватися.

2. Гнучкiсть. Управлiння має бути гнучким, тобто оперативно реагувати на обставини i ситуації, що змiнюються.

3. Об'єктивнiсть. Управлiння не допускас суб'єктивностi в оцiнцi ситуацiї, дії, рiшення i його результату.

4. Фахова пiдготовленiсть. Ефективнiсть управлiння залежить вiд пiдготовленостi й усвiдомленостi викладачем потреби професiйного вирiшення завдань i проблем.

5. Технологiчнiсть. Управлiння має бути технологiчним, спиратися на педагогiчний монiторинг.

Усвiдомлюючи, що студенти Харкiвськой гуманiтарно-педагогiчной академii – це майбутнi класнi керiвники, методисти, керiвники дошкiльних i загальноосвітнix навчальних закладiв освiти рiзних рiвнiв, ми прагнемо створювати сприятливi педагогiчнi та психологiчнi умови їx формування як керiвникiв.

Найбiльш ефективними умовами, що забезпечують формування особистостi майбутнього керiвника, ми вважаемо:

1. Пiдвищення якостi освiти, удосконалення змiсту з метою пiдготовки високоосвiчених фахiвцiв, якi б грунтовно володiли знаннями з педагогiки, психологii, науковими основами управлiння закладами освiти, методами психолого-педагогiчного дослiдження тощо. Аналiз діяльностi викладачiв, спiлкування з випускниками академii, якi вже працюють у навчальих закладах, вiдгуки керiвникiв закладiв освiти, де працюють нашi випускники, показують, що пiдготовленi фахiвцi в бiльшостi своїй здатнi працювати в нових умовах, демонструють компетентнiсть i професiоналiзм, органiчно вливаються у трудовi колективи.

2. Забезпечення особистого психiчного здоров’я, вiдчуття студентом себе невiд’ємним суб’єктом соцiуму. Гуманний пiдхiд до студентiв у процесi особистiсно орiентованого навчання, повага до особистостi студента стали нормою в педагогiчнiй діяльностi колективу. Як результат – вiдсутнiсть конфлiктних ситуаций, зростання активностi студентiв, їх зацiкавленiсть у спiвпрацi з викладачами.

3. Розвиток студентського самоврядування. Багаторiчний досвiд академiї засвiдчує, що досягти вагомих результатiв у формуваннi соцiально активной особистостi, яка прагне реалiзувати себе, бере на себе вiдповiдальнiсть за щось чи за когось, неможливо без залучення до роботи в органах самоврядування.

4. Забезпечення управлiнсько-орiєнтованого спiлкування у зв'язку з плануванням та органiзацiєю рiзних видiв діяльностi студентiв, зокрема, на практичних заняттях, пiд час педагогiчной практики тощо.

Обговорення педагогiчних чи психологiчних ситуацій, розв'язання педагогiчних i психологiчних задач, моделювання ситуаций, проведення ділових iгор, педагогiчнi i психологiчнi тренінги – ось далеко не повний перелiк тих методiв i прийомiв роботи викладачiв зi студентами на заняттях, використання яких робить студента суб’єктом процесу формування себе як професiонала, компетентного в питаннях управлiння педагогiчним процесом фахiвця.

Таким чином, слiд констатувати, що формування особистостi та здатностi керiвника закладу освiти здiйснювати управлiнську дяльнiсть є дiєвим чинником забезпечения ефективностi i пiдвищення якостi освiти.

**Литература**

1. Про Нацiональну доктрину розвитку освiти [Електронний ресурс] : Указ Президента Украйни 17.04.2002 р. N 347/2002 // Законодавство України: [сайт]. - URL: http:// [zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002). - Назва з екрану.

2. Закон Украйни «Про загальну середню освiту» // Iнформ. збiрник Miнiстерства освiти i науки Украiни. - 1999 - №15. - С. 3-23.

3. Поташник М. М. Демократизация управления школой М. М. Поташник. - М. : Знание, 1990. - 80 с.

4. Солодков В. Школа и ПТУ: перспективи развития / В. Солодков // Образование и управление. - 1998. - Т.2. - №2. - С. 34 43.

5. Кремень В. Г. Освiта i наука в Украйнi - iнновацiйнi аспекти. Стратегiя. Реалiзацiя. Результати / В. Г. Кремень. - Киiв : Грамота, 2005. - 448

**References**

1. Pro Natsionalnu doktrynu rozvytku osvity [National Doctrine of Education Development]. Zakonodavstvo Ukrayiny, 2002. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002> (Accessed 10 January 2018).

2. Zakon Ukrayiny «Pro zahalnu serednyu osvitu» [Law of Ukraine "On General Secondary Education"] Informatsiynyy zbirnyk Ministerstva osvity i nauky Ukrayiny- Informational collection of the Ministry of i Education and Science of Ukraine, 1999, no. 15, pp. 3-23.

3. Potashnik M.M. Demokratyzatsyya upravlenyya shkoloy [Democratization of school management], Moscow, Knowledge, 1990, 80 р.

4. Solodkov V. Shkola y PTU: perspektyvy razvytyya [School and vocational education: prospects of development], Obrazovanie i upravlenie - Education and management, 1998, Vol. 2, no. 34-43.

5. Kremen V. H. Osvita i nauka v Ukrayini - innovatsiyni aspekty. Stratehiya. Realizatsiya. Rezultaty [Education and Science in Ukraine - Innovative Aspects. Strategy. Realization. Results], Kyiv, Hramota, 2005, 448 р.

**Ivan Stepanets**

**THE FORMATION OF THE PERSONALITY OF THE EDUCATION PROCESSES MANAGER AS ARESPONSE TO THE RISKS IN THE QUALITY EDUCATION ASSURANCE FIELD**

**Abstract**

In the article the system-forming factors of effective policy of quality management of higher education are determined considering the methodological foundations of the modernization of the educational sector in Ukraine. The role and formation of the personality of an educational institution manager is considered. This problem is determined by the new management activities' ethics implementation and by the transition to program-targeted management and increasing its efficiency. The results of scientific researches of various aspects of management activity in the institution of higher education are generalized, the conditions that а determine the system of competence of its manager are defined.

Peculiarities and ways of modernization of management activity and conditions of formation of the educational institution manager or its separate structural subdivision are considered.

Keywords: management, management activity, modernization, personality of the manager, educational processes.