

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
ЛАБОРАТОРІЯ УПРАВЛІННЯ ПТО

На допомогу керівнику професійно-технічного навчального закладу

Електронна серія збірників наукових праць

(доступ до електронного ресурсу)

Випуск 2

КИЇВ–2011

Засновник:

***лабораторія управління професійно-технічною освітою ІПТО
НАПН України***

***Друкується за рішенням лабораторії управління професійно-
технічною освітою ІПТО НАПН України***

(протокол №3 від 26 березня 2009 року)

Члени редакційної колегії:

Свистун В.І., доктор педагогічних наук, доцент, головний редактор

Айстраханов Д.Д., кандидат фізико-математичних наук, старший науковий співробітник.

Болгаріна В.С., кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, заступник головного редактора.

Вакуленко Л.Л., кандидат економічних наук.

Григор'єва В.А., кандидат педагогічних наук, доцент.

Капран С.Б., молодший науковий співробітник.

Чернова Т.Ю., науковий співробітник.

Електронна серія збірників наукових праць “На допомогу керівнику професійно-технічного навчального закладу” адресується директорам, заступникам та методистам ПТНЗ. В статтях автори висвітлюють актуальні проблеми управління ПТО, подають результати наукових досліджень, методичні рекомендації тощо.

ЗМІСТ

- 1 Онищук Л.А. Управлінські функції, їх сутність
- 2 Свистун В.І. Мотивація досягнень як важливий чинник успіху в управлінській діяльності
- 3 Нікітчина С.А. Психолого-педагогічні технології у професійному становленні керівників професійно-технічних навчальних закладів
- 4 Айстраханов Д.Д. Методичні рекомендації з короткострокового прогнозування показників розвитку системи ПТО
- 5 Болгаріна В.С. Деякі шляхи та засоби реалізації культурологічного підходу у навчальних закладах професійно-технічної освіти
- 6 Григор'єва В.А. Основи ефективної комунікації директора професійно-технічного навчального закладу
- 7 Лук'яненко Г.І. Форми управління ПТНЗ в умовах децентралізації
- 8 Чернова Т.Ю. Формування конкурентоздатної управлінської команди у професійно-технічному навчальному закладі
- 9 Капран С.Б. Аналіз нормативно-правового забезпечення полікультурної освіти і виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів

УПРАВЛІНСЬКІ ФУНКЦІЇ, ЇХ СУТНІСТЬ (до «ЗМІСТ»)

Децентралізація управління професійно-технічною освітою ускладнює процес управління професійно-технічними навчальними закладами, актуалізує проблему ділової та професійної активності управлінців різних рівнів, формує якісно нові вимоги організацій і відомств до своїх керівників, які пристосовуються до мінливих обставин важкого організаційного середовища - безупинної інфляції, безробіття, суспільних безпорядків і підвищеної політичної нестабільності.

Нестандартні ситуації, аналіз складної інформації, деталізоване планування, з'ясування перспективних завдань і цілей діяльності професійно-технічних навчальних закладів спонукають суб'єктів управління до переосмислення сутності управлінських функцій, знання та ефективного використання яких сприяє підвищенню їхньої функціональної компетентності.

ЗГАДУЮ, ЗАПАМ'ЯТОВУЮ, ПАМ'ЯТАЮ

Функція визначається як діяльність, а стосовно управління - це управлінська діяльність.

Функція та структура управління - це зміст і форми управління. Зміст визначає форму, а форма, в свою чергу, впливає на зміст.

Зміст управління під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів освітньої політики змінюється.

Оновлення змісту управлінських функцій зумовлено зміною змісту роботи керівника закладу освіти.

Сукупність об'єктивно необхідних, стійко повторюваних дій, об'єднаних однорідністю змісту і цільовою спрямованістю (В.О. Козлова).

Операції, дії суб'єкта управління, які відповідають послідовній зміні стадій управлінського циклу – функції управління, а їхня сукупність – зміст управлінського процесу. Цими функціями є: розроблення та прийняття

управлінського рішення; організація, регулювання, коригування; облік і контроль” (**В.Г. Афанасьєв**).

Однією з основних управлінських функцій є педагогічний аналіз, що органічно поєднується з традиційними функціями – плануванням, організацією, регулюванням і коригуванням, обліком і контролем (**Ю.А. Конаржевський**).

В.С. Пікельна визначає такі управлінські функції: планування, організація, координування, контроль, регулювання, облік та аналіз.

Т.П. Фролов серед основних функцій внутрішньошкільного управління називає: планування роботи з удосконалення педагогічного процесу; організацію управлінської діяльності щодо його вдосконалення; контроль і регулювання процесу виконання рішень. Функції цей дослідник ділить на: а) провідні (орієнтацію, координацію, стимулювання, накопичення досвіду, надання практичної допомоги щодо якісного поліпшення діяльності колективу та кожного вчителя, залучення вчителів до творчої діяльності, вдосконалення міжособистісних взаємовідносин, формування громадської думки та опора на неї в своїй роботі, створення психологічного комфорту); б) функції прогнозування та планування, вивчення проблемних питань з удосконалення навчально-виховного процесу.

В.І. Бондар розглядає управлінську діяльність як низку функцій, серед яких центральне місце посідають науково-теоретична та регулятивно-оцінювальна.

В.І. Маслов розробив модель системи функціональної компетентності сучасного керівника освітнього закладу і визначив такі функції управління навчальним процесом, як: адміністративна; господарсько-фінансова; керівництво вихованням; управління процесом навчання.

Ю.В. Васильєв вважає, що педагогічний аналіз управління діяльністю полягає не в тому, щоб виділяти функції управління навчальним закладом і розглядати їх як загальне та соціальне в процесі соціального управління, а в тому, щоб у практику й теорію організації роботи ввести такі одиниці аналізу, які несуть у собі педагогічне відображення цього процесу. Він стверджує, що управління освітнім закладом слід розглядати як внутрішній розвиток навчально-виховного процесу, який породжується рухом людської діяльності.

Загальновідомо, що кожна дія (навіть елементарна вимога щодо додержання режиму) носить управлінський характер. Однак, сутність педагогічної проблеми полягає саме у тому, якою буде ця діяльність, як піде її розвиток, а водночас і перетворення її об'єктів і суб'єктів. **Л.І. Даниленко** та **Н.М. Островерхова**, досліджуючи проблему впливу соціально-педагогічних умов ефективності управління школою, виділили, крім традиційних, прогностичну, консультативну, представницьку, менеджерську та політико-дипломатичну функції і розкрили їх сутність. "Сутність прогностичної функції керівника полягає в його умінні передбачити перспективу розвитку закладу освіти, прогнозувати результативність їх діяльності, створювати умови для формування соціально-активної особистості, здатної жити і працювати у XXI столітті, виділяти в педагогічних процесах основне, істотне". Посилення консультативної функції керівника зумовлено необхідністю забезпечити кваліфіковані консультації з науково-педагогічних і методичних питань широким колам громадськості - батькам, учням, жителям мікрорайону. Представницька функція керівника полягає в умінні представити заклад освіти, педагогічний колектив, групу вчителів чи окремого вчителя на всіх рівнях, зокрема й міжнародному; розкрити досягнення у навчанні та вихованні учнів; виступити на конференції, симпозіумі, педагогічній раді, гідно прийняти делегацію, гостей школи. У зв'язку з цим директор школи повинен бути ерудованим, респектабельним, володіти етикою спілкування,

культурою мовлення, ораторським мистецтвом. Менеджерська функція передбачає посилення уваги директора школи до керівництва педагогічним колективом: раціональне розміщення кадрів; організацію їх діяльності; створення умов для праці; забезпечення зв'язку із зовнішнім середовищем (органами державної влади; установами освіти, органами управління освітою); забезпечення соціальної та правової захищеності працівників, умов для поліпшення здоров'я; активізацію і модернізацію форм господарської та економічної діяльності. Політико-дипломатична функція полягає у правильному розумінні, роз'ясненні та втіленні в життя зовнішньої і внутрішньої політики нашої держави; відродженні національної історії, культури, формуванні національної свідомості, сприянні переходу педагогічного та учнівського колективів до державної української мови; забезпеченні незалежності закладу освіти від впливу будь-якої партії, протистоянні фетишизації іноземних мов, рабського схиляння перед усім зарубіжним; розкриття досягнень національної науки, культури, багатства національних традицій і звичаїв українського народу. На наш погляд, класифіковані дослідниками функції можуть використовуватись і для аналізу управлінської діяльності у системі професійної освіти.

Таким чином, аналіз сутності управлінських функцій потребує глибокого осмислення та наукового дослідження проблеми переходу системи професійно-технічної освіти до самоорганізації, яка забезпечить оптимальний вплив суб'єктів управління на розвиток закладу освіти через ефективні зворотні зв'язки, визначення критеріїв ефективності реалізації кожної із зазначених управлінських функцій.

Література

1. Афанасьев В.Г. Научное управление обществом. - М., 1973.

2. Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект. - К.: Рад. школа, 1987.

3. Даниленко Л.І., Островерхова Н.М. Модернізація управління загальноосвітньою школою. - К., 1994. - С. 51 - 61, 96.

4. Пекельна В.С. Теоретические основы управления. Школоведческий аспект. М., 1990. - С. 59 - 61.

5. Психологічний словник. - К.: Вища школа, 1982. - С. 205 - 206.

6. Учитесь управлять / Под ред. О.В. Козловой. - М.: Знание, 1974.

Валентина Свистун

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ ЯК ВАЖЛИВИЙ ЧИННИК УСПІХУ В УПРАВЛІНСЬКІЙ ДІЯЛЬНОСТІ (до «ЗМІСТ»)

Успіх в управлінській діяльності залежить не тільки від здібностей і знань, а й від мотивації, прагнення самостверджуватись, досягати високих результатів. Чим вищий рівень мотивації, чим більше мотивів спонукають керівника до діяльності, тим більше зусиль він схильний докладати.

У структурі особистості мотивація займає особливе місце. Питання про сили, які спонукають людину до здійснення вчинків, дій, що детермінують, спрямовують і регулюють її поведінку і діяльність, цікавив людей у всі часи.

Суттєвий інтерес представляє розуміння сутності поняття „мотивація досягнення“, яке пов’язане з потребами суб’єкта добиватися успіху в поставлених завданнях будь-якої діяльності.

Вперше це поняття було введено американським психологом Генрі Мюрреєм (1893-1988 рр.) в книзі „Дослідження особистості“ (1938 р.) серед

великої кількості базових потреб, які були поділені ним на дві групи – первинні (вітальні), які пов'язані з фізичним задоволенням і вторинні (психогенні), пов'язані з психічним або емоційним задоволенням.

До *первинних* потреб учений включив потреби у: кисні, воді, їжі, сексі, лактації, сечовипусканні, уникненні пошкоджень, того, що отруює, переохолодженні, відчуттях; до *вторинних* – потреби: придбання, охорони, порядку, утримання, конструювання, переваги (досягнення, визнання), демонстрації, недоторканності (безчестя, захисту, протидії), домінування, шанування, уподібнення, автономії, суперечності, агресії, приниження, уникненні провини, аффіляції, нехтуванні, протегуванні, підтримці, гри, пізнання, вислову.

Потребу *досягнення* Г. Мюррей розумів як стійку потребу в досягненні результату в роботі, як прагнення до подолання перешкод; розвитку сили; намагання зробити щось складне якнайкраще і швидше [1].

Перші дослідження цього різновиду мотивацій проводилися ще в 1950-і рр. американським ученим Девідом Мак-Клелландом (нар. 1917 р.). Відштовхуючись від концепції Г. Мюррея про потребу в досягненні, він досліджував мотивацію досягнення на матеріалі лабораторних експериментів і статистичних показників економічного добробуту націй. Основною була ідея, що люди ставлять перед собою цілі і рухаються до них тому, що у них є потреба в досягненні як спонука робити щось якнайкраще, причому не для схвалення або нагороди, а заради результату як такого. Це дуже стійка тенденція, що виявляється в безлічі життєвих ситуацій.

Д. Мак-Клелланд відзначав, що на розвиток мотивації досягнення впливають *зовнішні умови*. Зокрема, важливу роль грають батьки, які можуть створити сприятливі умови для становлення цієї форми мотивації. Він проаналізував прагнення до досягнення у представників різних культур залежно від типових в даній культурі процесів соціалізації й способів

виховання й дійшов висновку, що в країнах, де заохочуються автономія і особистісні досягнення, економічний розвиток має відбуватися швидше.

Фахівець в галузі психології мотивації, американський психолог **Джон Уїльям Аткинсон** (нар. 1923 р.) відмітив, що в мотивації досягнення виявляються дві тенденції – прагнення до успіху і прагнення уникнути невдачі. При домінуванні першої суб'єкт здійснює якісь дії, при домінуванні другої – схильний нічого не робити. Причому ці дві тенденції взаємодіють з очікуваннями і цінностями. Так, якщо очікування успіху або велике, або мале, спонукальна цінність дії незначна. А саме, якщо суб'єкт не вірить в свій успіх, тоді йому не треба докладати зусиль, а якщо успіх гарантований, то також немає чого старатися. Те ж саме правило виконується відносно прагнення уникнути неспіху. Якщо очікування невдачі велике, значить, є підстави уникати виконання завдання, в протилежному випадку, оскільки невдача при виконанні легкого завдання дуже принизлива, суб'єкта, потреба якого – уникнути невдачі, схильна відмовлятися від вирішення легких завдань.

Різні автори по-різному дивляться на співвідношення між прагненням до успіху й уникненням невдачі. Одні вважають (наприклад, Д. Аткинсон), що це взаємовиключні полюси на шкалі „мотиву досягнення“, і якщо суб'єкт орієнтований на успіх, то він не зазнає страху перед невдачею (і навпаки, якщо орієнтований на уникнення невдачі, то у нього слабо виражене прагнення до успіху). Інші доводять, що виразно виражене прагнення до успіху цілком може поєднуватися з не менш сильним страхом невдачі, особливо якщо вона пов'язана для суб'єкта з якими-небудь важкими наслідками. І дійсно, є дані, що між вираженістю прагнення до успіху і уникнення невдачі може бути позитивна кореляція. Тому швидше за все мова йде про переважання у того чи іншого суб'єкта прагнення до успіху або уникнення невдачі за наявності того й іншого. Причому це переважання може бути як на високому, так і на низькому рівні вираженості обох

прагнень.

Суб'єкти, мотивовані на успіх, надають перевагу завданням середньою або трохи вище середньою труднощі. Вони упевнені в успішному результаті задуманого, їм властиві пошук інформації для думки про свої успіхи, рішучість в невизначених ситуаціях, схильність до розумного ризику, готовність узяти на себе відповідальність, велика наполегливість при прагненні до мети, адекватний середній рівень домагань, який підвищують після успіху і знижують після невдачі. Дуже легкі завдання не приносять їм відчуття задоволення і справжнього успіху, а при виборі дуже важких велика вірогідність неспіху; тому вони не вибирають не ті, не інші. При виборі ж завдань середньої труднощі успіх і невдача стають рівноімовірними і результат стає максимально залежним від власних зусиль суб'єкта. У ситуації змагання і перевірки здібностей вони не втрачаються.

Суб'єкти зі схильністю до уникнення невдачі шукають інформацію про можливість невдачі при досягненні результату. Вони беруться за вирішення як дуже легких завдань (коли їм гарантований 100% успіх), так і дуже важких (коли невдача не сприймається як особистий неспіх).

В дослідженнях **Д. Мак-Клелланда** було достовірно зафіксовано, що ті студенти, у яких переважала мотивація успіху, через багато років після закінчення університету мали значно вищі професійні досягнення (у сфері економіки і політики), ніж мотивовані уникненням невдачі.

У людини основні типи поведінки, які спрямовані на досягнення успіху, складаються досить рано – десь між 3 і 13 роками життя і формуються як під впливом батьків, особливо матері, так і під впливом середовища. Зокрема, доведено, що в ранньому віці (3-5 років) мотивація, орієнтована на успіх, складається, якщо успіх заохочується похвалою батьків.

Рівень мотивації досягнення індивіда тісно пов'язаний з груповою

динамікою. Так, **зокрема**, в дослідженнях Т. Антопольської показано, **що, по-перше**, якщо соціальні умови життєдіяльності групи забезпечують високий рівень мотивації досягнення, то тим самим вони благотворно впливають як на розвиток особистості, так і на становлення самої групи; по-друге, наявність лідерів, що уміють організувати групу на вирішення сумісних проблем і з високою мотивацією досягнення значущих групових цілей, сприяє активній рефлексії сформованості групової спрямованості.

На думку С.С. Занюка, суб'єкт з сильним мотивом досягнення характеризується наполегливістю у досягненні мети, схильністю ставити віддалені цілі, не задовольняється отриманим результатом, нескладним завданням і легкодосяжними цілями, для нього головне в житті – це переживання радості успіху внаслідок досягнення високих результатів [2, с. 165].

Суб'єктивна цінність та привабливість успіху в управлінській діяльності – це важливий чинник, який визначає мотивацію досягнення. Від того, якого значення керівник навчального закладу надає досягненням в управлінській діяльності, залежить наскільки інтенсивно він працюватиме задля досягнення успіху в цій сфері.

Формувати мотивацію досягнення в управлінській діяльності у керівників ПТНЗ необхідно шляхом навчання способів поведінки, типових для людини з високорозвинутою мотивацією досягнення, а саме, коли вибираються середні за складністю цілі й уникаються як занадто легкі, так і дуже складні, переважають ситуації, що передбачають особисту відповідальність за успіх справи, вивчаються конкретні приклади зі свого повсякденного життя та людей з високою мотивацією досягнення тощо.

Методика діагностики мотивації особистості до успіху (за Т. Елерсом*)

Інструкція. На запропоновані ситуації дайте відповідь «ТАК» чи «НІ».

Текст опитувальника

№	Твердження	ТАК	НІ
1	Коли є вибір між двома варіантами, його краще зробити швидше, ніж відкласти на певний час		
2	Я легко дратуюсь, коли відчуваю, що не можу на 100 % виконати завдання		
3	Коли працюю, це виглядає так, ніби я все ставлю на карту		
4	Коли виникає проблемна ситуація, я часто приймаю рішення одним з останніх		
5	Коли в мене два дні поспіль нема справи, я втрачаю спокій		
6	В деякі дні мої успіхи нижче за середній показник		
7	До себе я суворіший, ніж до інших людей		
8	Я більш доброзичливий, ніж інші		
9	Коли відмовляюся від важкого завдання, пізніше суворо засуджую себе, бо знаю, що в ньому я домогся б успіху		
10	У процесі роботи я потребую невеликих пауз для відпочинку		
11	Старанність – це не основна моя риса		
12	Мої досягнення в праці не завжди однакові		
13	Мене більше приваблює інша робота, ніж та, де я зайнятий		
14	Осуд стимулює мене сильніше, ніж похвала		

* Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): навч. посібник [Карамушка Л.М., Федосова Г.Л., Бондарчук О.І. та ін.] / за ред. Л.М. Карамушки. – К.: Науковий світ, 2008. – 230 с.

15	Я знаю, що мої колеги вважають мене діловою людиною		
16	Перешкоди роблять мої рішення більш твердими, стійкими		
17	У мене легко викликати честолюбство		
18	Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно		
19	Під час роботи я не розраховую на допомогу інших		
20	Іноді я відкладаю те, що мав зробити зараз		
21	Потрібно покладатися тільки на самого себе		
22	В житті мало речей більш важливих, ніж гроші		
23	Завжди, коли мені треба виконати важливе завдання, я ні про що інше не думаю		
24	Я менш честолюбний, ніж інші		
25	Наприкінці відпустки я зазвичай радію, що скоро вийду на роботу		
26	Коли я налаштований на роботу, то роблю її більш кваліфіковано, ніж інші		
27	Мені простіше і легше спілкуватися з людьми, які можуть наполегливо працювати		
28	Коли в мене немає справ, я ніяковію		
29	Мені доводиться виконувати відповідальну роботу частіше, ніж іншим		
30	Коли мені доводиться приймати рішення, я намагаюсь робити це зважено		
31	Мої друзі іноді вважають мене ледачим		
32	Мої успіхи певною мірою залежать від моїх колег		
33	Безглуздо протидіяти волі керівника		
34	Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати		
35	Коли щось не вдається, я нетерплячий		

36	Я зазвичай мало зважаю на свої досягнення		
37	Коли я працюю разом з іншими людьми, моя робота дає вагоміші результати, ніж інших		
38	Чимало з того, за що я беруся, я не доводжу до кінця		
39	Я заздрю людям, які не завантажені роботою		
40	Я не заздрю тим, хто прагне влади і високих посад		
41	Коли я певен, що стою на правильному шляху, для доведення своєї правоти я готовий піти на крайнощі		

Аналіз та інтерпретація результатів

Ви отримуєте по 1 балу за відповідь «ТАК» на питання 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Ви також отримуєте по 1 балу за відповідь «НІ» на питання 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33, 34, 35, 40 не враховуються. Порахуйте суму набраних балів.

1 до 10 балів – низький рівень мотивації до успіху.

11 до 16 балів – середній рівень мотивації до успіху.

17 до 20 балів – помірно високий рівень мотивації до успіху.

Понад 21 бал – дуже високий рівень мотивації до успіху.

Дослідження показали, що люди з помірно високою орієнтацією на успіх надають перевагу середньому рівню ризику. Ті ж, хто побоюються невдач, надають перевагу малому чи, навпаки, надто великому рівню ризику.

Чим вища мотивація людини до успіху – досягнення мети, тим нижчий показник готовності до ризику. При цьому мотивація до успіху впливає і на сподівання на успіх: при сильній мотивації до успіху надія на успіх зазвичай більша, ніж при слабкій. До того ж людям, мотивованим на успіх і тим, що мають великі надії на нього, притаманно уникати великого ризику.

Ті, хто сильно мотивований на успіх і має високу готовність до ризику, рідше потрапляють в незручні ситуації, ніж ті люди, що мають високу

готовність до ризику, але високу мотивацію до уникнення невдач (захист). І навпаки, коли у людини є висока мотивація до уникнення невдач (захист), це є перешкодою мотиву до успіху – досягнення мети.

Методика діагностики мотивації особистості щодо уникнення невдач (за Т. Елерсом*)

Інструкція. Вам пропонується перелік слів у **30** рядках по три слова в кожному. В кожному рядку виберіть тільки одне з трьох слів, яке найбільш точно вас характеризує, і відмітьте його.

1	Сміливий	Пильний	Підприємливий
2	Покірливий	Несміливий	Упертий
3	Обережний	Рішучий	Песимістичний
4	Непостійний	Безцеремонний	Уважний
5	Нерозумний	Боягузливий	Бездумний
6	Спритний	Жвавий	Передбачливий
7	Холоднокровний	Нерішучий	Молодецький
8	Стрімкий	Легковажний	Несміливий
9	Невдумливий	Манірний	Непередбачливий
10	Оптимістичний	Сумлінний	Чуйний
11	Меланхолійний	Невпевнений	Нестійкий
12	Несміливий	Недбалий	Схвильований
13	Необачний	Тихий	Несміливий
14	Уважний	Нерозсудливий	Сміливий
15	Розсудливий	Швидкий	Мужній
16	Підприємливий	Обережний	Передбачливий
17	Схвильований	Неуважний	Несміливий
18	Малодушний	Необережний	Безцеремонний
19	Полохливий	Нерішучий	Нервовий
20	Старанний	Відданий	Авантюрний
21	Передбачливий	Жвавий	Відчайдушний
22	Приборканий	Байдужий	Недбалий

* Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій): навч. посібник [Карамушка Л.М., Федосова Г.Л., Бондарчук О.І. та ін.] / за ред. Л.М. Карамушки. – К.: Науковий світ, 2008. – 230 с.

23	Обережний	Безтурботний	Терплячий
24	Розумний	Дбайливий	Хоробрий
25	Передбачливий	Безстрашний	Сумлінний
26	Поспішний	Полохливий	Безтурботний
27	Неуважний	Необачний	Песимістичний
28	Обачний	Розсудливий	Підприємливий
29	Тихий	Неорганізований	Несміливий
30	Оптимістичний	Пильний	Безтурботний

Аналіз та інтерпретація результатів

Ви одержуєте по 1 балу за відповіді, наведені в «ключі» (перша цифра перед похилою лінією означає номер рядка, друга цифра після похилої лінії – номер стовпчика, в якому знаходиться потрібне слово. Наприклад, 1/2 означає, що слово, яке отримало один бал в першому рядку і в другому стовпчику – «пильний»). Інші вибірки балів не отримують.

1/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Чим більша сума балів, тим вищий рівень мотивації до уникнення невдач, захисту:

від 2 до 10 балів – низький рівень мотивації до уникнення невдач;

від 11 до 16 балів – середній рівень мотивації до уникнення невдач;

від 17 до 20 балів – високий рівень мотивації до уникнення невдач;

понад 20 балів – дуже високий рівень мотивації до уникнення невдач.

Дослідження показали, що люди з високим рівнем захисту, тобто страхом перед нещасними випадками, частіше потрапляють у подібні неприємності, ніж ті, хто має високу мотивацію до успіху.

Дослідження також показали, що люди, які бояться невдач (високий рівень захисту) надають перевагу малому, або, навпаки, надто великому ризику, де невдача не загрожує престижу. Установка на захисну поведінку в роботі залежить від трьох факторів:

- ступеня потенційного ризику;
- переважаючої мотивації;
- досвіду невдач на роботі.

Посилюють установку на захисну поведінку дві обставини:

- коли без ризику вдається отримати бажаний результат;
- коли ризикована поведінка призводить до нещасного випадку.

Література

1. Верещагіна Л.А., Карелина И.М. Психология потребностей и мотивация персонала. – Х.: Изд-во Гуманитарный центр, 2002. – 152 с.
2. Занюк С.С. Психология мотивації: Навч. посібник. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.

Світлана Нікітчина

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ТЕХНОЛОГІЇ У ПРОФЕСІЙНОМУ СТАНОВЛЕННІ КЕРІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

(до «ЗМІСТ»)

Особливої гостроти в сучасних умовах набуває проблема науково обґрунтованого визначення основних напрямків підготовки кадрів за метою діяльності, основними видами і сферами життєдіяльності людини в суспільстві. Ось чому нам необхідно приділити особливу увагу визначенню методологічних основ національної класифікації основних напрямків і груп професійної підготовки кадрів з урахуванням вітчизняного досвіду, можливостей, перспектив розвитку різних галузей виробництва, соціально-культурної сфери, а також світових тенденцій.

І це підтвердили дослідження, які провели науковці кафедри управління освітою Переяслав-Хмельницького університету на тему: “Головні тенденції розвитку світового менеджменту”, які показали, що із багатьох тенденцій основними тенденціями у менеджменті американських, японських та західноєвропейських фірм є ті тенденції, які безпосередньо пов'язані з педагогікою, психологією, релігією, політикою.

По-перше, провідною тенденцією є визнання домінуючої ролі людських ресурсів перед факторами матеріально-технічного та інших характерів.

По-друге, підвищена увага приділяється питанням формування ефективної організації культури управління.

Організаційна культура управління визнана “невидимим” фактором (ресурсом) бізнесу, його “живильним” середовищем, яке дозволяє максимально мобілізувати людський ресурс на результативну роботу.

По-третє, визнання лідера-керівника ключовою фігурою високоефективного управління. Тільки лідери-менеджери здатні ростити лідерів, об'єднувати навколо себе співробітників, брати на себе виправданий ризик і відповідальність, мобілізувати необхідні ресурси, забезпечити конкурентоздатність бізнесу.

По-четверте, визнання соціальної відповідальності менеджменту як перед суспільством у цілому, так і перед кожним робітником організації.

Практичне розв'язання завдань сучасного суспільства можливе за умови належної підготовленості керівників, здатних ефективно здійснювати управління, організовувати діяльність особистості, групи, колективу в складних умовах сьогодення. Йдеться насамперед про розвиток тих психологічних якостей менеджерів, що можуть забезпечити ефективну реалізацію функцій його професійної діяльності як управлінця.

Психологічні якості лідера – це певні психологічні особливості людини, які є умовами досягнення ним високих результатів в управлінні. До них належать насамперед комунікативні, проєктивні, конструктивні та організаторські здібності [3].

Комунікативні здібності займають провідне місце. Вони оперують складною структурою та характеризуються високим рівнем спостережливості. Важливу роль відіграє емпатія, тобто розуміння психологічних станів людей, співпереживання їх почуттям та емоціям. Домінуючим у комунікативних здібностях повинно бути відношення, яке тісно пов'язане з потребами у соціальній взаємодії, – прагненням до спілкування, до творчого засвоєння знань, навичок та вмінь у роботі, бажанням правильно організувати процес управління.

Проективні здібності дозволяють керівнику вірно формувати плани роботи. Проводити розрахунки, будувати графіки виробничих процесів, створювати нові оригінальні проекти.

Конструктивні здібності дають можливість керівнику раціонально організувати виробничий процес з метою досягнення економічності виробництва. З цими здібностями взаємопов'язані гностичні здібності – арсенал способів діяльності керівника, що дозволяє йому самостійно поповнювати знання щодо суті процесів виробництва.

Організаторські здібності виявляються в упорядкуванні виробничого процесу. Керівник не лише організовує власну діяльність, але й формує та спрямовує діяльність підлеглих, створює коректну ціннісну орієнтацію.

Особливо актуальними, на наш погляд, є комунікативні якості керівника, оскільки керівництво будь-яким закладом є процес взаємодії керівника з колективом людей для налагодження оптимальних взаємовідносин і досягнення найвищих результатів у реалізації мети управління.

Психологічні особливості керівника і його управлінської діяльності досліджувались значною кількістю науковців. Разом з тим, статеві

відмінності керівників та їх вплив на ефективність управлінської діяльності потребують більшого вивчення. Актуальність дослідження цього аспекту управлінської діяльності підтверджується аналізом статистичних матеріалів Міністерства освіти і науки України, відповідно до яких понад 62% директорів середніх загальноосвітніх шкіл в Україні - жінки. Про значущість проблеми типологічних якостей жінки-керівники свідчать результати вивчення видів ідентифікацій у студентів-менеджерів ДВНЗ “Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди”. Студенти 1-У курсів (спеціальність “менеджмент”) були опитані за допомогою тесту Маркпартленда “Хто я” [2]. Респондентам було запропоновано визначити себе у відповідях на запитання “Хто я?” Треба було надати 20 визначень як соціального, так і персонального характеру. Цікавим є те, що респонденти надали перевагу фізичним характеристикам (“зовнішні дані”, “демографічні ознаки”, “здоров'я”, “темперамент”). Досить високий ранг цього критерію у порівнянні з іншими пояснюється тим фактом, що 40% студентів даної спеціальності - дівчата, для яких фізичні ознаки, наприклад, такі, як зовнішня привабливість, ріст, колір очей та волосся, протягом всього життя є досить важливою характеристикою. Таким чином, жіноча половина людства не поступається чоловікам у професії керівника.

На врахування поняття статі як необхідної змінної у вивченні психологічних характеристик індивіду одним із перших вказував Б.Г. Ананьев [1]. Сучасні дослідники, особливо зарубіжні, аналізуючи цю проблему, досить часто використовують поняття “гендер”, визначаючи його як соціально-біологічну характеристику, тимчасом як стать є власне біологічною категорією. Тому “мужність” і “жіночість” розглядають не як біолого-анатомічні, а як культурно-психологічні характеристики.

Відмінність жіночого та чоловічого типів відзначалось ще в працях Платона, Аристотеля та інших відомих представників античності. Науковці далекого минулого обґрунтовували основну відмінність диференціацією суспільних обов'язків чоловіків і жінок. Пізніше німецький філософ Ф. Лассаль зазначав, що “жінка відрізняється від чоловіка всім: і розумом, і характером, і фізичним складом, і силою...”.

У сучасних дослідженнях значна кількість спостережень античних мислителів знайшла підтвердження, деякі виявились необґрунтованими. Сучасні дослідження особливостей пізнавальної діяльності дівчат та хлопців (студентів у віці від 17 до 22 років), дали наступні результати:

- загальна ерудиція, тямущість і кмітливість більш характерна хлопцям;

- швидкість концентрації уваги на складних інтелектуальних задачах, спостережливість, просторові уявлення, невербальний інтелект теж вищий у чоловічої половини;

- тезаурус, вербальний інтелект, логічність практичного мислення і його узагальненість випереджають у дівчат.

Із 14 показників інтелекту, які досліджувались, 3 показники значно переважали у дівчат, а саме: показники короткочасної пам'яті, вербального інтелекту, адаптивності розуму [11]. Це обумовлюється насамперед особливостями емоційно-вольової сфери жінок – емоційною неврівноваженістю, тривожністю, станом фрустрації. Вважається, що енергетична ціна творчого зусилля у жінок більша. Тому нові інтелектуальні задачі краще вирішуватимуться чоловіками.

Знання основних психологічних статевих особливостей сприятиме ефективності комплектування виробничих колективів, упорядкування кадрів управління, створення оптимального психологічного клімату в колективах.

Слід пам'ятати, що в жіночих виробничих колективах понад усе цінуються міжособистісні стосунки, тимчасом як в чоловічих - кваліфікація й досягнення в професійній діяльності.

Отже, фактор статі визначається сукупністю біологічних, психологічних, психофізіологічних і соціокультурних передумов, у тому числі статево-рольових та культурно-історичних стереотипів, уявлень тощо.

Теоретичний аналіз досліджень, проведених науковцями, виявив ряд статевої відмінностей [2]. Чоловікам притаманна насамперед рішучість, упевненість у собі, прямолінійність відносин, об'єктивність, розважливість та критичність, зорієнтованість на індивідуальні досягнення. Чоловікам також властивий стиль спілкування, що визначається турботою про незалежність. Жінки на відміну від чоловіків надають більшого значення стосункам між людьми. Це виявляється у високій контактності, товариськості, життєрадісності, відкритості, довірливості, сприйнятливості, здатності до емпатії та інтуїції.

Отже, можна зробити висновок про те, що існують зумовлені статтю відмінності в психологічних якостях менеджерів, але їх не слід оцінювати категоріями "краще – гірше". Необхідно наголосити на своєрідності психологічних характеристик жінки-менеджера, зумовлених психологічними особливостями статі, які впливають на особливості її управлінської діяльності.

Результати теоретичного аналізу наукової літератури свідчать про відсутність статистично значущих відмінностей у рівні розвитку психологічних якостей у чоловіків і жінок. Проте існують деякі розбіжності у ранжуванні деяких якостей керівників залежно від їх статі. Так, жінки-керівники найважливішою якістю вважають "гнучкість у стосунках", тимчасом як

чоловіки — “об’єктивність”. Найменш значимою для чоловіків-керівників є “самокритичність”, а для жінок – “комунікативна врівноваженість”.

Оскільки комунікативні здібності являються найважливішими у психологічній характеристиці керівника, зупинимося на них детальніше. Основою для розгляду комунікативних якостей особистості є комунікативне ядро, до складу якого можуть бути зараховані не лише якості, безпосередньо пов’язані зі спілкуванням, а й якості, які належать до вольових, моральних, інтелектуальних. В ході наукових досліджень виявлено схожість і відмінність структури комунікативного ядра особистості керівника з урахуванням фактора статі [11]. Для жінок-керівників центральними якостями, що визначають успішність управлінської діяльності, є “порядність”, “гнучкість у стосунках”, “повага до людей”, “товариськість”, “відповідальність”, “вимогливість до себе”, “толерантність”. Ці якості, утворюючи комплекс, зосереджуються навколо таких показників особливостей управлінської взаємодії як “уміння відмовитись від стереотипів”, “уміння бути самим собою”, “здатність до соціальної взаємодії”, а також пошук “індивідуального підходу”. Усі перераховані особливості можна вважати стрижневими складниками комплексів, що репрезентують комунікативне ядро особистості жінки-керівника.

Щодо комунікативного ядра особистості чоловіків-керівників, то тут центральними якостями є “упевненість у собі”, “відсутність дріб’язкової причепливості”, “комунікативна врівноваженість”, “вимогливість до підлеглих”. Для чоловіків притаманна така особливість управлінської взаємодії, як “об’єктивність і здатність сприймати реальність такою, якою вона є”.

Метою будь-якої діяльності є досягнення найвищої її продуктивності. Тому великого значення набуває дослідження впливу психологічних якостей

керівника на ефективність його управлінської діяльності. До психологічних критеріїв належать: задоволеність від приналежності до трудового колективу та від самого процесу роботи, авторитет керівника, самооцінка керівництва тощо, які визначають рівень сформованості соціально-психологічного клімату в колективі. Дослідження ефективності управлінської діяльності керівників показало, що вплив психологічних якостей керівника на ефективність діяльності багато в чому спільний для керівників різної статі. Так, для високої ефективності управлінської діяльності керівникам необхідно виявити високий і середній рівень упевненості у собі, комунікативної врівноваженості, об'єктивності, довіри до колег, середній рівень толерантності. Усі психологічні якості керівників поєднуються і позначаються на стилі керівництва, визначають вибір конкретних методів і прийомів здійснення управлінського впливу. Дослідження залежності стилю керівництва від статі показало, що серед керівників-чоловіків найпоширеніший демократичний стиль керівництва (39,3%), тимчасом як серед жінок – комбінований (42,3%) [5]. Цей факт свідчить про те, що визначальною особливістю стилю керівництва жінок-менеджерів насамперед є інтуїтивність відчуття ситуації, а також динамічність і гнучкість у застосуванні методів та прийомів у професійній діяльності.

Таким чином, існує залежність психологічних особливостей і специфіки управлінської діяльності від статі керівника. Тому необхідно здійснювати урахування даних особливостей з метою оптимізації їх управлінської діяльності протягом навчально-виховного процесу у вузі, під час їх професійної підготовки.

В умовах складних соціально-економічних суспільних перетворень, пов'язаних з відродженням державності України і переходом до ринкової економіки, відбувається зміцнення акцентів управлінської діяльності, що

потребує формування нового типу менеджерів, керівників усіх рівнів і, насамперед, формування нових управлінських кадрів.

Для цього необхідно сформувати її нову психологічну модель з урахуванням змін, що відбуваються у соціально-економічній і духовній сферах, нової місії і концепції України як незалежної демократичної держави. У Переяслав-Хмельницького державного педагогічного університету імені Григорія Сковороди були проведені відповідні дослідження, які дали змогу розробити психограму сучасного керівника. Психограма керівника – система професійно і морально важливих якостей (ПМВЯ) особистості, які “ввімкнені” у його професійну діяльність як критерії її успішності. ПМВЯ особистості керівника визначаються на основі аналізу структури реальної практичної діяльності і функції роботи, яку він виконує.

Психограма керівника містить такі умовні групи професійно і морально важливі якості:

- професійно-ділові;
- адміністративно-організаторські;
- соціально-психологічні;
- моральні.

1. Професійно-ділові якості: найвищий професіоналізм; уміння володіти стратегічним і тактичним менеджментом (стратегічний і тактичний менеджмент відрізняється цілями і завданнями: перший передбачає розроблення і використання прогностичних моделей управління, запобігання виникненню кризових ситуацій, управління за ситуацією); здатність приймати нестандартні управлінські рішення до професійного зростання; підприємливість; авторитетність; здатність ризикувати в розумних межах; здатність до інновацій; здатність здійснювати антикризове управління; вміння визначити найкращу місію для її управлінської організації і

розробити її концепцію; вміння розробляти і альтернативні управлінські рішення, тощо.

2. Адміністративно-організаторські якості: оперативність; вміння здійснювати стратегічний і тактичний контролінг; вміння здійснювати стиль управлінської діяльності залежно від ситуації; вміння розробляти довгострокові програми й організовувати їх реалізацію; вміння оперативно інформувати персонал, установу; вміння мотивації; послідовність у прийнятті управлінських рішень і в своїх діях; вміння доводити справу до кінця; інтернальність (усвідомлення, що від тебе залежить успіх справи); внутрішній контроль; вміння добирати команду (персонал, кадри); вміння використовувати професійні знання підлеглих; знання меж своєї влади; здібність делегувати повноваження; вміння проводити ділові наради; вміння організовувати розробку нормативних документів, тощо.

3. Соціально-психологічні якості: психолого-педагогічна компетентність; управлінська культура; розум; культура управлінського і ділового спілкування; прагнення до лідерства і влади; рефлексивність; вміння керувати своєю поведінкою і регулювати свій психічний стан; колегіальність; толерантність; оптимізм; вміння керувати конфліктами; вміння публічно виступати; інтелектуальність; вміння оптимізувати соціально-психологічний клімат; емоційна стійкість і стресостійкість; почуття гумору; вміння створювати і підтримувати свій імідж, тощо.

4. Моральні якості: патріотизм, національна свідомість; державницька позиція; демократизм; інтелігентність; людяність; порядність; почуття обов'язку; громадянська позиція; готовність служити людям; чесність; поважання гідності людей; прагнення до "спільної влади", тощо.

У процесі навчання формуються і розвиваються професійні і моральні важливі якості (ПМВЯ), що входять до всіх груп психограми, насамперед професійні, моральні і інтелектуальні якості, розум, воля, тощо.

На нашу думку, лише керівники з високою управлінською культурою, знаннями стратегічного і тактичного менеджменту, націлені на успіх і позитивні результати відповідають сучасним суспільним потребам.

Література

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. – Л.: Узд-во ЛГУ, 1968. – 339 с.
2. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є. Основи менеджменту, - Львів: Світ, 1995.-296с.
3. Андрущенко В.П. Освіта України в контексті суспільних проблем та суперечностей // Зб. наук. праць «Розвиток педагогічної і психологічної науки в Україні» (1992-2002) Академія педагогічних наук України. – Ч. 2. – Харків: «ОВС», 2002. – С. 3-17.
4. Зязюн І.А. Технологізація освіти в контексті удосконалення професійного розвитку особистості // Зб. наук. праць «Розвиток педагогічної і психологічної науки в Україні» (1992-2002) Академія педагогічних наук України. – Ч. 2. – Харків: «ОВС», 2002. – С. 28-45.
5. Крижко В.В., Павлютенков Є.М. Менеджмент в освіті. Навч.-методичний посібник.- К., 1998,-193с.
6. Кремень В.Т. Вища освіта в Україні: [навч. посіб] / В.Т.Кремень. – К.: Знання, 2005. – 328 с.
7. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом.-Х.: Основа, 2004.-240с.
8. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління.- Х: Основа, 2005.-176с.
9. Національна доктрина розвитку освіти у XXI столітті.-К.: Шкільний світ, 2001.
10. Освітній менеджмент: Навч. посібник /За ред. Л.Даниленко, Л.Карамушки.-К., 2003.-400с.
11. Україна ХХІст. Державна національна система «Освіта».- К.: Райдуга, 1991.-61с.
12. Сухомлинський В.О. Серце віддаю дітям. Вибрані твори: В 5т.- К.: Рад. школа.-Т.3.
13. Шаховой В.А. Кадровый потенциал системы управления. – М., 1985. – 234 с.
14. Шкурко Я.И. Женщина у штурвала? Стереотипы и реальность. // Персонал. – 1998. - № 5. – С. 86 – 89.
15. Федорченко В.К. Теоретичні та методичні засади підготовки фахівців для сфери туризму: дис. докт. пед. наук 13.00.04 / В.К.Федорченко. – К., 2005. – 512 с.

Дмитро Айстраханов

МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ З КОРОТКОСТРОКОВОГО ПРОГНОЗУВАННЯ ПОКАЗНИКІВ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПТО

(до «ЗМІСТ»)

В сучасних умовах важливим для керівників освіти стає питання прогнозування певних соціально-економічних показників як базис прийняття успішних управлінських рішень та планування діяльності закладу освіти. Мета даної роботи полягає в ознайомленні керівників освіти з сучасними методами прогнозування.

Для вивчення внутрішніх і зовнішніх зв'язків об'єкта дослідження суттєве значення має моделювання. За його допомогою вивчаються ті процеси і явища, що не піддаються безпосередньому вивченню. Метод моделювання зарекомендував себе як ефективний засіб виявлення суттєвих ознак явищ та процесів за допомогою моделі (концептуальної, вербальної, математичної, графічної, фізичної тощо).

Під моделлю розуміють уявну або матеріальну систему, яка, відображаючи або відтворюючи об'єкт дослідження, може замінити його так, що її вивчення дає нову інформацію про цей об'єкт.

Метод моделювання має таку структуру:

- а) постановка завдання;
- б) визначення аналога;
- в) створення або вибір моделі;
- г) розробка конструкту;
- д) дослідження моделі;
- е) переведення знань з моделі на оригінал.

Методика дослідження

1. Вибір макропоказника Y^* , що підлягає короткотерміновому прогнозуванню.
2. Вибір сукупності m факторів $X_1^*, X_2^*, \dots, X_m^*$, від яких залежить прогнозуємий макропоказник Y^* , на основі економічного аналізу явища, що характеризує вибраний макропоказник.
3. Побудова одномірних динамічних рядів макропоказника Y_i^* ($i=1, \dots, n$) та вибраних факторів X_{ij}^* ($i=1, 2, \dots, n, j=1, 2, \dots, m$) в їх власних одиницях вимірювання.
4. Перерахувати побудовані динамічні ряди у ланцюгові темпи росту.
$$Y_i = (Y_i^* / Y_{i-1}^*) 100$$
$$X_{ij} = (X_{ij}^* / X_{i-1j}^*) 100 \quad i=1, 2, \dots, n, j=1, 2, \dots, m$$
5. По кожному динамічному ряду темпів росту обчислити наступні характеристики:

- середнє значення показника;

$$\bar{Y} = \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right) / n$$

$$\bar{X}_j = \left(\sum_{i=1}^n X_{ij} \right) / n \quad j=1,2,\dots, m$$

- дисперсія;

$$\sigma_Y^2 = \left(\sum_{i=1}^n (Y_i - \bar{Y})^2 \right) / (n - 1)$$

$$\sigma_{X_j}^2 = \left(\sum_{i=1}^n (X_{ij} - \bar{X}_j)^2 \right) / (n - 1) \quad j=1,2,\dots, m$$

- середнє квадратичне відхилення;

$$\sigma_Y = (\sigma_Y^2)^{1/2}$$

$$\sigma_{X_j} = (\sigma_{X_j}^2)^{1/2} \quad j=1,2,\dots, m$$

- коефіцієнт варіації, %.

$$C.V._Y = (\sigma_Y / \bar{Y})100$$

$$C.V._{X_j} = (\sigma_{X_j} / \bar{X}_j)100 \quad j=1,2,\dots, m$$

6. Дослідження мультиколінеарності.

Алгоритм Феррара-Глобера.

Крок 1. Стандартизація (нормалізація) змінних.

Елементи стандартизованих векторів розраховуємо за формулою:

$$X_{ij}^* = (X_{ij} - \bar{X}_j) / (n\sigma_{X_j}^2)^{1/2},$$

де n - число спостережень, ($i=1, 2, \dots, n$);

m - число незалежних змінних ($j=1, 2, \dots, m$);

\bar{X}_j - середнє арифметичне j-тої незалежної змінної;

$\sigma_{X_j}^2$ - дисперсія j-тої незалежної змінної;

Крок 2. Знаходження кореляційної матриці (матриці моментів стандартизованої системи нормальних рівнянь)

$$R = X^{*T} X^*$$

де X^* - матриця стандартизованих незалежних змінних;

X^{*T} – матриця транспонована до матриці X^* .

Крок 3. Визначення критерію $\chi^2(X_i - \text{квадрат})$

$$\chi^2 = -[n - 1 - (1/6)(2m+5)] \ln |R|,$$

де $|R|$ - визначник кореляційної матриці R.

Значення цього критерію порівнюється з табличним при $(m(m-1))/2$ ступенях свободи та рівні значущості α . Якщо $\chi^2_{\text{факт.}} > \chi^2_{\text{табл.}}$, то в масиві незалежних змінних існує мультиколінеарність.

Крок 4. Визначення оберненої матриці C.

$$C = R^{-1} = (X^{*T} X^*)^{-1}$$

Крок 5. Розрахунок F – критеріїв.

$$F_k = (C_{kk} - 1) \cdot ((n-m)/(m-1)),$$

де C_{kk} – діагональні елементи матриці C. Фактичні значення критеріїв F_k порівнюються з табличними при $n-m$ і $m-1$ ступенях свободи та рівні значущості α . Якщо $F_{k \text{ факт.}} > F_{\text{табл.}}$, то відповідна k-та незалежна змінна мультиколінеарна з іншими.

Коефіцієнт детермінації для кожної змінної розраховується так:

$$R_{X_j}^2 = 1 - (1/C_{kk})$$

Крок 6. Знаходження часткових коефіцієнтів кореляції.

$$r_{kj} = -C_{kj} / (C_{kk} \cdot C_{jj})^{1/2}$$

де C_{kj} - елемент матриці C, що знаходиться в k-тому рядку і j-му стовпці, C_{kk} і C_{jj} – діагональні елементи матриці C.

Крок 7. Розрахунок t – критеріїв:

$$t_{kj} = (r_{kj}(n-m)^{1/2}) / (1 - r_{kj}^2)^{1/2}$$

Фактичні значення критеріїв t_{kj} порівнюються з табличними при $n-m$ ступенях свободи та рівні значущості α . Якщо $t_{kj} > t_{\text{табл.}}$, то між незалежними змінними X_k і X_j існує мультиколінеарність.

УВАГА! Мультиколінеарна незалежна змінна вилучається з розгляду.

7. Розрахунок параметрів лінійної виробничої функції методом найменших квадратів.

Для знаходження значень оцінок параметрів виробничої функції

$$Y = A_0 + A_1 X_1 + A_2 X_2 + \dots + A_m X_m + I$$

необхідно:

- знайти транспоновану матрицю X^T
- знайти матрицю моментів $X^T X$
- знайти добуток $X^T Y$
- обчислити обернену матрицю $(X^T X)^{-1}$ (використовуючи звичайний метод Гаусса)
- обчислити вектор $(X^T X)^{-1} X^T Y$ (тобто вектор-стовпець оцінок параметрів)
- записати виробничу функцію

$$Y_T = A_0 + A_1 X_1 + A_2 X_2 + \dots + A_m X_m$$

- для кожного моменту спостереження вирахувати по отриманій виробничій функції теоретичні значення залежної змінної Y_{Ti} , $i=1,2,\dots,n$.
- для кожного моменту спостереження обчислити залишки $I_i = Y_i - Y_{Ti}$, $i=1,2,\dots,n$.

8. Перевірка коректності побудови економетричної моделі.

Середнє значення залишків дорівнює нулю, тобто $E(I)=0$.

n

$$E(I) = (\sum I_i) / n$$

$i=1$

Незалежні змінні статистично не пов'язані з залишками, тобто $E(X^T I)=0$.

- обчислити $X^T I$

$$- E(X^T I) = (\sum X^T I) / n$$

8.3. Критерії перевірки автокореляції.

Критерій Дарбіна-Уотсона DW

$$DW = \frac{\sum_{i=1}^n (l_i - l_{i-1})^2}{\sum_{i=1}^n l_i^2}$$

Він може приймати значення $DW \in [0,4]$.

Якщо залишки l_i є випадковими величинами, тобто не автокоррельовані, то значення DW знаходяться поблизу 2. При додатній автокорреляції $DW < 2$, при від'ємній $DW > 2$. Фактичні значення критерію DW порівнюються з критичними (табличними) для різного числа спостережень n і числа незалежних змінних m при вибраному рівні значущості α . Табличні значення мають нижню межу DW_1 і верхню DW_2 .

Якщо $DW_{\text{факт}} < DW_1$, то залишки мають автокорреляцію. Якщо $DW_{\text{факт}} > DW_2$, то приймається гіпотеза про відсутність автокорреляції.

УВАГА! Якщо $DW_1 < DW < DW_2$, то конкретних висновків зробити не можна: необхідно проводити подальші дослідження, беручи більшу сукупність спостережень.

Критерій Фон-Неймана.

Для виявлення автокорреляції залишків використовується також критерій Фон-Неймана:

$$Q = \frac{(\sum_{i=2}^n (l_i - l_{i-1})^2) / (n-1)}{(\sum_{i=1}^n l_i^2) / n}$$

Звідси $Q = (DW \cdot n) / (n-1)$. Фактичне значення критерію Фон-Неймана порівнюється з табличним при вибраному рівні значущості α і заданому числі спостережень. Якщо $Q_{\text{факт.}} > Q_{\text{табл.}}$, то існує додатня автокорреляція.

УВАГА! Якщо існує автокорреляція, переходимо до пункту 9.

8.4. Визначення коефіцієнтів множинної кореляції і детермінації.

Коефіцієнт множинної кореляції R

$$R = \left(\frac{\bar{A}^T X^T Y - n \bar{Y}^2}{Y^T Y - n \bar{Y}^2} \right)^{1/2}$$

Коефіцієнт множинної детермінації R^2

$$R^2 = (\bar{A}^T X^T Y - n \bar{Y}^2) / (Y^T Y - n \bar{Y}^2)$$

8.5. Визначення дисперсій оцінок параметрів лінійної множинної регресії.

$$\bar{\sigma}_{\bar{a}}^2 = \bar{\sigma}_1^2 b_{jj}$$

де

$$\bar{\sigma}_1^2 = \frac{\sum_{i=1}^n l_i^2}{(n-m-1)}$$

b_{jj} - діагональний елемент матриці помилок $(X^T X)^{-1}$

Середньоквадратичні відхилення (стандартні помилки)

$$\bar{\sigma}_{\bar{a}} = (\bar{\sigma}_{\bar{a}}^2)^{1/2}$$

8.6. Довірчі інтервали регресії та прогнозу.

Нагадаємо загальні принципи побудови довірчих інтервалів. Нехай регресія \bar{Y}_0 є оцінка дійсного значення Y_0 генеральної сукупності. Тоді з певною ймовірністю (наприклад, надійність $1-\alpha = 0.95$) для нормального закону розподілу оцінки \bar{Y}_0 потрібно знайти такий інтервал $Y_0 \in [\bar{Y}_0 - t_\alpha \bar{\sigma}_{\bar{Y}}, \bar{Y}_0 + t_\alpha \bar{\sigma}_{\bar{Y}}]$, в якому буде перебувати значення Y_0 генеральної сукупності, тобто

$$\bar{Y}_0 - t_\alpha \bar{\sigma}_{\bar{Y}} \leq Y_0 \leq \bar{Y}_0 + t_\alpha \bar{\sigma}_{\bar{Y}}$$

$$\bar{\sigma}_{\bar{Y}} = (\bar{\sigma}_1^2 X_0^T (X^T X)^{-1} X_0)^{1/2} = \bar{\sigma}_1 (X_0^T (X^T X)^{-1} X_0)^{1/2}$$

Під прогнозним значенням Y_0 можна розуміти його математичне сподівання, тобто $X \bar{A}$. Однак, в прогнозне індивідуальне значення $Y_{O(i)}$ доцільно включити також можливе відхилення прогнозного значення $Y_{O(i)}$ від регресії, тобто до дисперсії $\bar{\sigma}_{\bar{Y}}^2$ потрібно додати ще дисперсію $\bar{\sigma}_1^2$. Таким чином, дисперсія прогнозного індивідуального значення:

$$Y_0 - t_\alpha \bar{\sigma}_{O(i)} \leq Y_{O(i)} \leq \bar{Y}_0 + t_\alpha \bar{\sigma}_{O(i)}$$

$$\bar{\sigma}_{O(i)} = \bar{\sigma}_1 (1 + X_0^T (X^T X)^{-1} X_0)^{1/2}$$

9. Оцінка параметрів моделі з автокоррельованими залишками.

Система рівнянь для оцінки параметрів моделі на основі методу Ейткена запишеться так:

$$(X^T V^{-1} X) A = X^T V^{-1} Y$$

$$(X^T S^{-1} X)A = X^T S^{-1} Y$$

де A –

вектор параметрів економетричної моделі,

X – матриця незалежних змінних,

X^T – матриця, транспонована до матриці незалежних змінних,

S^{-1} – матриця, обернена до матриці кореляції залишків,

V^{-1} – матриця, обернена до матриці V , де $V = \bar{\sigma}_1^2 S$, а $\bar{\sigma}_1^2$ – залишкова дисперсія,

Y – вектор залежних змінних.

Звідси

$$A = (X^T V^{-1} X)^{-1} X^T V^{-1} Y$$

$$A = (X^T S^{-1} X)^{-1} X^T S^{-1} Y$$

Таким чином, щоб оцінити параметри моделі на основі методу Ейткена, треба сформувати матрицю S або V .

Матриця S має вигляд:

$$S = \begin{pmatrix} 1 & \rho & \rho^2 & \rho^3 & \rho^4 & \dots & \rho^{n-1} \\ \rho & 1 & \rho & \rho^2 & \rho^3 & \dots & \rho^{n-2} \\ \rho^2 & \rho & 1 & \rho & \rho^2 & \dots & \rho^{n-3} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ \rho^{n-1} & \rho^{n-2} & \rho^{n-3} & \rho^{n-4} & \rho^{n-5} & \dots & 1 \end{pmatrix}$$

В цій симетричній матриці ρ^k виражає коефіцієнт автокореляції k -го порядку для залишків I_t . На практиці для розрахунку ρ використовується циклічний коефіцієнт автокореляції r

$$r = \frac{\sum_{i=2}^n I_i I_{i-1}}{\sum_{i=1}^n I_i^2} \quad \text{або}$$

$$r^* = \frac{((n/(n-1)) \sum_{i=2}^n I_i I_{i-1})}{\sum_{i=1}^n I_i^2}, \text{ де}$$

I_i – величина залишків в період i ,

l_{i-1} – величина залишків в період $i-1$,

n – число спостережень.

Треба мати на увазі, що параметр r і r^* має зміщення. Тому, використовуючи його для формування матриці S необхідно скоригувати на величину зміщення

$$r^*_{\text{скор}} = \frac{\sum_{i=2}^n l_{i-1}}{\sum_{i=1}^n l_i^2} + (m+1)/n, \quad \text{де}$$

$(m+1)/n$ - величина зміщення (m - кількість незалежних змінних), або

$$r^*_{\text{скор}} = r^* + (r + \lambda)/(n - 1 - (1 + r\lambda)/(1 - r\lambda))$$

Матриця $V = \bar{\sigma}_1^{-2} S$, а $\bar{\sigma}_1^{-2}$ - залишкова дисперсія, що визначається за формулою

$$\bar{\sigma}_1^{-2} = \frac{\sum_{i=1}^n l_i^2}{(n-m-1)}$$

При реалізації алгоритму Ейткена для оцінки параметрів моделі застосовують наступні п'ять кроків.

Крок 1. Оцінка параметрів моделі за методом МНК.

Крок 2. Дослідження залишків на наявність автокореляції.

УВАГА! Ці два кроки зроблені на попередніх етапах.

Крок 3. Формування матриць S і V .

Для цього необхідно знайти

$$r^* = \frac{\sum_{i=2}^n l_{i-1}}{\sum_{i=1}^n l_i^2}$$

Враховуючи зміщення, скоригуємо r^*

$$r^*_{\text{скор}} = \frac{\sum_{i=2}^n l_{i-1}}{\sum_{i=1}^n l_i^2} + (m+1)/n,$$

$$i=2 \quad i=1$$

Таким чином $\rho = r_{\text{скор}}^*$.

Обчислюємо матрицю S.

$$S = \begin{matrix} 1 & \rho & \rho^2 & \rho^3 & \rho^4 & \dots & \rho^{n-1} \\ \rho & 1 & \rho & \rho^2 & \rho^3 & \dots & \rho^{n-2} \\ \rho^2 & \rho & 1 & \rho & \rho^2 & \dots & \rho^{n-3} \\ \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots & \dots \\ \rho^{n-1} & \rho^{n-2} & \rho^{n-3} & \rho^{n-4} & \rho^{n-5} & \dots & 1 \end{matrix}$$

Розрахуємо залишкову дисперсію

$$\bar{\sigma}_1^2 = \frac{\sum_{i=1}^n l_i^2}{(n-m-1)}$$

Тоді розрахуємо матрицю коваріацій $V = \bar{\sigma}_1^2 S$.

Для подальших розрахунків можна взяти будь-яку з матриць S і V. Будемо використовувати матрицю V.

Крок 4. Обертання матриці V.

Крок 5. Оцінка параметрів методом Ейткена, тобто за формулами

$$A = (X^T V^{-1} X)^{-1} X^T V^{-1} Y \text{ або } A = (X^T S^{-1} X)^{-1} X^T S^{-1} Y$$

Визначимо параметри \bar{A} на основі співвідношення

$$A = (X^T V^{-1} X)^{-1} X^T V^{-1} Y$$

1. Обчислити $X^T V^{-1}$
2. Обчислити $X^T V^{-1} X$
3. Обчислити $(X^T V^{-1} X)^{-1}$
4. Обчислити $X^T V^{-1} Y$
5. Обчислити $A = (X^T V^{-1} X)^{-1} X^T V^{-1} Y$

Записати виробничу функцію

$$Y_T = A_0 + A_1 X_1 + A_2 X_2 + \dots + A_m X_m$$

Для кожного моменту спостереження вирахувати по отриманій виробничій функції теоретичні значення залежної змінної Y_{ti} , $i=1,2,\dots,n$.

Для кожного моменту спостереження обчислити залишки $I_i = Y_i - Y_{ti}$, $i=1,2,\dots,n$.

Розрахувати критерії Дарбіна-Уотсона і Фон-Неймана.

Якщо автокорреляція має місце, повернутися на пункт 2.

Розрахувати пункти 8.4, 8.5, 8.6.

9. Економічні характеристики виробничої функції та її параметрів.

Після побудови виробничої функції та перевірки її параметрів на значущість, доцільно визначити наступні показники ефективності факторів.

Середня ефективність фактора

$$\mu_j = Y/X_j$$

Гранична ефективність фактора

$$E_j = \partial Y / \partial X_j$$

Еластичність макропоказника Y за фактором

$$\delta_j = (\partial Y / \partial X_j) (Y / X_j)$$

Міра ефективності використання фактора

$$\gamma = (\partial Y / \partial X_j) / X_j$$

Гранична норма заміщення k -го фактора на p -ий фактор

$$h_{pk} = - E_p / E_k$$

Сумарна еластичність

$$\delta = \sum_j \delta_j$$

j

10. Побудова прогнозу.

10.1. програмна реалізація одного з алгоритмів адаптивного прогнозування окремого динамічного ряду з експотенційним згладжуванням.

10.2. Прогноз макропоказника Y по його динамічному ряду алгоритмами адаптивного прогнозування з експотенційним згладжуванням та перерахунок отриманого прогнозу з ланцюгових темпів росту у його власний вимір.

10.3. Побудова прогнозу за економетричною моделлю:

- отримання прогнозних значень сукупності m факторів X_1^* , X_2^* , ..., X_m^* алгоритмами адаптивного прогнозування з експотенційним згладжуванням,

- підстановка отриманих прогнозних значень факторів X_1^* , X_2^* , ..., X_m^* в модель

$$Y = A_0 + A_1 X_1^* + A_2 X_2^* + \dots + A_m X_m^* + I_n$$

- прогноз Y перерахувати з ланцюгових темпів росту у його власний вимір.

Зважаючи на складність запропонованої методики, ми повідомляємо про можливість отримати додаткову інформацію по її застосуванню, звернувшись до автора. Координати: Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, лабораторія управління професійно-технічною освітою.

Література

1. Джонстон Дж. Эконометрические методы. – М.: Статистика, 1980.-346с.
2. Наконечний С.І., Терещенко Т.О., Романюк Т.П Економетрія.– К.: КНЕУ, 2000.-258с.
3. Толбатов Ю.А.. Економетрика. – К.: Четверта хвиля., 1997.-287с.
4. Грубер Й. Эконометрия: Введение в эконометрию. К.: 1996.-458с.

Валентина Болгаріна

ДЕЯКІ ШЛЯХИ ТА ЗАСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ КУЛЬТУРОЛОГІЧНОГО ПІДХОДУ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ (до «ЗМІСТ»)

Управління освітнім закладом є різновидом соціального управління і йому притаманні характеристики, які є спільними для такого виду діяльності. Воно забезпечує збалансоване функціонування та розвиток керованого об'єкту.

Доречно наголосити, що питання організаційної культури у дослідженнях вітчизняних, а особливо зарубіжних теоретиків управління, займають центральне місце і іноді синонімізуються з культурою управління (Ю.Палеха, В.Подлесних, Е.Шейн та ін.). Організаційну культуру розглядають як ідеологію управління, розуміючи під цим систему «...поглядів, ідей, пов'язаних з управлінням організацією, стратегією її розвитку, способами, методами досягнення цілей, з діловою етикою організації (тобто з моральними принципами, нормами, правилами організації...)» [1]. Наявність організаційної культури забезпечує спільність інтересів членів колективу, сприяє створенню системи соціокультурних цінностей, формує відчуття колективного «ми» і причетності до результатів роботи. Врешті-решт, вона включає стиль та процедури управління з боку його суб'єктів. А суб'єктами управління у навчальному закладі мають бути не лише керівники, але й педагоги, учасники учнівського самоврядування.

З огляду на результати теоретичних та фактологічних досліджень, можемо стверджувати, що рівень культури суб'єктів освіти є одним з найбільш інтегрованих показників її якості. Попри всю різноманітність модернізації освіти, зокрема – професійної, головним об'єктом є її якість. Отже, управління освітою – це, насамперед, управління процесом розвитку, спрямованим на забезпечення високої якості, виконання широких соціальних і власне освітніх функцій. Складність у тому, що останні весь час наповнюються новим змістом, як того вимагає контекст суспільного розвитку. Наприклад, професійна освіта має прямий зв'язок, а значить і суттєвий вплив на економічну сферу, що характеризується кардинальними змінами у процесі становлення ринкових відносин. Але це не виключає, а, навпаки, зумовлює її соціокультурну функцію. Адже в основі прогресу завжди є культура у її широкому значенні.

Пропонуємо зосередитись саме на *культурологічному аспекті* управлінської діяльності, який ми тлумачимо як позицію дослідника (керівника, управлінця), з якої ведеться аналіз предмету, явища чи поняття.

Культурологічний аспект діяльності ми розглядаємо як певну позицію, погляд, підхід керівників до здійснення основної місії – вирощування людини культури. Реалізується вона через принципи, способи організації культурного середовища навчального закладу, забезпечення умов для активної участі суб'єктів у культуротворчих процесах. Культурологічна складова є, на наш погляд, базовим елементом практично всіх складових системи управлінської діяльності, пронизує її структуру та зміст, визначає спосіб життя колективу. Основу культури навчального закладу, як цілісне явище, складає, насамперед, система цінностей, які мають бути зрозумілими, доступними і сповідуваними всіма членами колективу.

Цінність означає переконаність людини у значимості даного об'єкту особисто для неї. Сформована цінність свідчить про небайдужість до того чи іншого аспекту дійсності. Педагогічні працівники, які є носіями місії інтелігенції як творця ціннісних орієнтирів у суспільстві, не можуть бути байдужими до таких базових цінностей як *гуманізм, демократія* і ін.

Проголошена ідея демократизації суспільного життя – поки що декларація про наміри. Бо ця ідея має стати частиною національної ідеї, яку б усвідомили всі верстви. Без культури демократія перетворюється в охлократію. Формування такої культури – одна з центральних місій освіти. А отже створення певного взірцю демократичних відносин мають взяти на себе навчальні заклади. Це нагальна суспільна потреба. А, як наголошував у свій час С.Батишев, ПТО має бути мобільною, адекватно реагувати на соціальні зміни та потреби. Демократизація та гуманізація освітніх процесів відкривають можливості для творчої співпраці, культурного діалогу. Одночасно ці процеси вимагають переорієнтації на культуру свободи. Бо без цього вона може перетворитися на хаос, безкультур'я. Демократія як цінність виявляється і в таких показниках, як самостійність (незалежність мислення і можливість приймати рішення, проявляти творчість тощо.); доброзичливість (турбота про збереження і підвищення благополуччя людей, з якими спілкуєшся); універсалізм (розуміння інших людей, толерантність,

ставлення до природи). Перелік цих цінностей, список яких підготовлений ізраїльським вченим Ш.Шварцем, був взятий за основу при проведенні міжнародного дослідження «Європейське соціальне обстеження». Україна була його учасником. Результати дали можливість визначити ціннісний портрет населення України у порівнянні з більшою частиною європейських країн (всього 24 країни). Якщо для населення країн Європи найбільш значущими виявились доброзичливість, універсалізм, самостійність, то українці назвали дещо інші. Серед найбільш значущих – власна безпека, універсалізм, традиції, конформність, влада [2].

У процесі дослідження ми поставили одним із завдань – розглянути соціально-культурний контекст формування цінностей у колективах ПТНЗ, порівнюючи з позицією інших верств населення. З цією метою провели опитування методом стандартизованого інтерв'ю серед педагогів. Нас цікавило ставлення до перелічених раніше цінностей серед керівників професійної освіти та педагогічних кадрів ще і в зв'язку з вивченням проблеми децентралізації управління ПТО. Як показали результати, самостійність, автономність у прийнятті рішень в ієрархії цінностей зайняли далеко не перші місця. А чи можна в такому випадку здійснювати демократизацію, а отже і децентралізацію управління?

Багатьох педагогів цілком влаштовує авторитарно-дисциплінарна модель навчання і лише третина схильна до особистісно-орієнтованої. Досить насторожене ставлення до інновацій в педагогіці, а без гуманізації, творчості втрачаються важливі фактори збереження соціокультурності освіти.

Отже, актуальною проблемою залишається формування системи культурно-педагогічних цінностей. На це має бути спрямована управлінська діяльність, зокрема – культурологічний її аспект. Культурологічний підхід стає необхідним у контексті вирішення стратегічного завдання – гуманізації освітнього процесу. Адже результати ряду досліджень засвідчують, що в нашій системі освіти, практично в усіх її ланках, продовжує існувати авторитарний стиль взаємин. Це негативно позначається на характері

взаємодії між суб'єктами педагогічної системи. Тому одним з пріоритетних завдань модернізації освіти є підготовка педагогів до діяльності з позицій гуманізму. Постійний розвиток, інноваційні зміни мають відбуватися у контексті соціокультурних процесів, відповідати потребам сучасного культурного розвитку суспільства. Ці та інші чинники обумовлюють здійснення культурологічного підходу до управління навчальними закладами.

Умовами, що забезпечують ефективне впровадження культурологічного підходу до управління в умовах ПТНЗ вважаємо:

- Наявність діагностичних даних щодо стану культури освітнього середовища для прийняття управлінських рішень.
- Створення науково обґрунтованої концепції, чітко визначеної мети, які сприймаються переважною більшістю виконавців.
- Участь у створенні концепції (проекту, моделі) культурного розвитку ПТНЗ, всіх його суб'єктів. Передбачається, що активність суб'єктів такий же необхідний чинник, як і наявність фактору автономності, самостійності (децентралізації управління)
- Готовність цих суб'єктів до взаємодії в умовах гуманності, демократії, свободи творчості. Це означає наявність у них достатнього рівня культури, зокрема – управлінської.
- Бажання суб'єктів управління опанувати суть культурологічного підходу до освіти, постійно поповнювати базові культурологічні знання, що складають основу розвитку культури навчального закладу.
- Переконаність у тому, що реалізація наміченого проекту приведе до поліпшення якості діяльності навчального закладу, сприятиме особистісному культурному, професійному зростанню учасників.
- Здатність управлінців до культурологічного аналізу навчально-виховного процесу, систематизації діяльності ПТНЗ), що дозволяє

створити єдиний навчально-виховний та дозвіллевий простір.

- Застосування сучасних стилю, методів управління, адекватних поставленій меті та принципу культуровідповідності.
- Моніторинг змін у культурному середовищі, корекція подальших дій згідно з визначеними критеріями.
- Авторитет керівників ПТНЗ, здатність бути не лише формальними лідерами.

Розглянемо **деякі шляхи та засоби реалізації культурологічного підходу у навчальних закладах професійно-технічної освіти.**

Першочерговим завданням є аналіз навчання і виховання з культурологічних позицій. Алгоритм запровадження культурологічного підходу до управління навчально-виховним процесом передбачає етапи та методи, властиві будь-якому виду діяльності. Це – аналіз наявного стану, нормативно-правових аспектів, підготовка кадрів, визначення невикористаних потенційних можливостей змісту навчальних предметів, методичного забезпечення, посилення їх культурологічної спрямованості тощо. Ми спробували систематизувати їх. (таб. № 1)

Таблиця №1.

Зміст, методи та форми реалізації культурологічного підходу до управління ПТНЗ

Зміст	Методи	Форми
Ознайомлення керівників та колективу з суттю культурологічного підходу до організації життєдіяльності ПТНЗ, особливостями управління навчально-виховним процесом в умовах культурної взаємодії.	Аналіз стану дослідження проблеми, наявного практичного досвіду, актуалізація знань тощо	Самоосвіта, консультації з науковцями, одержання інформації та колективне обговорення питань: “Освоєння культурних цінностей як сенс навчально-виховного процесу”, “Людина Культури –

		стратегічна мета освіти”, « Чи потрібна культура сучасному робітникові?»(тематика орієнтовна)
Коллективне прийняття ідеї культурологічного підходу, принципу культуровідповідності освіти	Переконання, генерація ідей, стимулювання	Обговорення з педагогами, учнями, батьками, громадськими структурами. Інтерактивні заняття, створення банку ідей тощо.
Діагностика стану реалізації культурологічного підходу у навчально-виховному процесі, рівня культури навчального закладу та наявності умов для забезпечення культурного розвитку суб'єктів. Виявлення потреб, інтересів суб'єктів, особливостей субкультури та корпоративної культури.	Діалог, аналіз, опитування, тестування, експертні оцінки, спостереження	Аналіз документації, відвідування уроків, позакласних заходів з культурологічних позицій, проведення учнівських, студентських творчих робіт та інші форми навчально-виховної діяльності.
Поліпшення культурологічної підготовки педагогічного колективу.	Просвітні	Організація постійно діючих семінарів з культурології, культурології освіти; заняття-тренінги
Визначення мети, завдань, технологій запровадження культурологічного підходу (підвищення загальної культури педагогів, освітніх процесів, в цілому культури навчального закладу, культури управління)	Проектні, програмно-цільові, моделювання	Створення культурних моделей розвитку, цільових програм посилення культурологічної спрямованості діяльності навчального закладу,

		організації сприятливого культурного середовища і т.д.
Виявлення основних проблем і потенційних можливостей навчальних дисциплін, різноманітних форм позакласної роботи та соціокультурних можливостей регіону для формування загальнокультурної компетенції вихованців. Внесення необхідних змін до планів, навчальних програм	Аналіз нормативних документів з позицій культурологічного підходу, метод творчих груп, самоаналіз	Засідання методичних об'єднань (кафедр), Робота творчих груп.
Науково-дослідна робота	Експеримент	Вироблення програми, вирішення організаційних питань (визначення кола дослідників, експериментальних та контрольних класів, Підвищення науково-дослідницької компетентності учасників дослідно-пошукової роботи (семінари, майстер-класи).
Підведення підсумків науково-дослідної роботи, внесення необхідних змін до навчально-виховної документації, проектування.	Аналіз результатів	Створення підсумкових документів (аналітичної довідки, порівняльних характеристик, оновленої моделі тощо.)

Звичайно, ці рекомендації носять орієнтовний характер. Важливо врахувати культурні традиції, особливості як національні, регіональні так і навчального закладу. Але сподіваємось, що вони допоможуть тим колективам, які

усвідомлюють гостроту проблеми здійснення найважливішої соціальної функції освіти – вирощування культурної особистості.

Література.

1. Подлесных В.И. Теория организации: Учебник для вузов. /В.И.Подлесных.– СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2003. – С.244.
2. Глумин П., Прядко И. Украинский диагноз. // Корреспондент. – 2011. - №9 (446). – С.35-37.
3. Болгаріна В. Культурологічний підхід до управління школою: [посібник] / В.С. Болгаріна. - Харків.: «Основи», 2006. – 156 с.
4. Культурология и педагогика: проблемы взаимосвязи. // Профессиональное образование. – 2010. - №5. – С. 13-14

Валентина Григор'єва

ОСНОВИ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЇ ДИРЕКТОРА ПРОФЕСІЙНО- ТЕХНІЧНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

(до «ЗМІСТ»)

Керівник навчального закладу здійснює свою управлінську діяльність через встановлення різноманітних контактів з різною категорією людей: учнями, їхніми батьками, педагогами, роботодавцями, представниками адміністрації різного рівня управління професійно-технічною освітою тощо. Навіть з цього неповного переліку можливих партнерів спілкування зрозуміло, якою складною є комунікативна діяльність кожного керівника. Адже йому доводиться здійснювати не лише горизонтальні, але й вертикальні комунікації. Під горизонтальною комунікацією розуміють спілкування між людьми одного ієрархічного рівня, наприклад, між друзями, колегами, однокласниками. Вертикальна комунікація – це спілкування між людьми, які знаходяться в субординації один відносно одного, наприклад, начальник і підлеглий, вчитель і учень. Отже, це зовсім різні види комунікацій, і кожний з них вимагає наявності у керівника відповідних комунікативних вмінь, завдяки яким спілкування буде приємним, безконфліктним, ефективним.

З психології, яка безпосередньо займається вивченням природи людських умінь, їх генезису і особливостей, відомо, що фундаментальною основою для успішного їх формування і розвитку виступають знання. Виходячи з цього положення, ми вважаємо за необхідне привернути увагу директорів навчальних закладів до основ теорії комунікації і коротко охарактеризувати їх. Це допоможе керівникам у подальшій практичній діяльності успішно вирішувати задачі спілкування не на інтуїтивному рівні, а усвідомлено, доцільно і конструктивно.

Особливості вибраного нами жанру вимагають почати з визначення понять, якими ми будемо оперувати. Оскільки більшість з них в психолого-педагогічній науці, на відміну від математики, не мають однозначного трактування, то така процедура буде мати користь хоча б у тому, що дасть змогу уникнути невизначеності, коли користуються багатозначними поняттями і термінами, а отже, – досягти кращого розуміння між автором і читачем.

Серед великої кількості визначень понять „спілкування“ і „комунікація“, що містяться у наукових публікаціях (економічних, юридичних, теорії управління, педагогічних, психологічних тощо), нам імпонує своєю ємністю, науковістю і, водночас, простотою визначення, запропоноване відомим російським психологом Б.Д. Паригінім. Воно є описовим, що вказує на основні сторони (функції) спілкування. З точки зору автора, спілкування — це складний і багатогранний процес, який може виступати в один і той же час і як процес взаємодії індивідів, і як інформаційний процес, і як ставлення людей один до одного, і як процес їх взаємовпливу, і як процес співпереживання і взаємного розуміння один одного.

В контексті такого розуміння логічно сприймається структура спілкування, котру свого часу запропонувала Г.М.Андреева. На переконання автора, структура спілкування містить три основні сторони: комунікативну, інтерактивну і перцептивну. Комунікативна, або комунікація у вузькому

значенні слова, полягає в обміні інформацією між тими, хто спілкується. Інтерактивна сторона спілкування розуміється в якості організації взаємодії, тобто вона передбачає обмін не тільки знаннями, ідеями, але і діями; перцептивна – означає процес сприйняття, пізнання один одного і встановлення на цій основі взаєморозуміння між партнерами по спілкуванню.

Якщо говорити про управлінську діяльність директора навчального закладу, то вона інтегрує в собі і перцепцію, і комунікацію, і взаємодію. Міра представленості останніх є різною і залежить від змісту і особливостей конкретної функції управління (планування, прийняття рішення, організація його виконання, контроль та ін.), а також від особливостей партнера і ситуації. Наприклад, міра перцепції буде більшою в ситуації першого знайомства з батьком учня, ніж у спілкуванні з колегою. А, скажімо, комунікативна сторона спілкування більшою мірою буде представлена на етапі прийняття рішення, ніж на етапі організації його виконання, котрий потребує інтеракції. Але в практиці не може бути такого розмежування, яке ми здійснили. Звісно, такий поділ є дещо умовним, і ми його зробили в інтересах науки для більш глибокого теоретичного пізнання надзвичайно складного феномену, яким є спілкування. Але це зовсім не означає, що спілкування в практичній діяльності керівника і спілкування в наукових доробках вченого – зовсім різні явища, що на практиці все інакше, ніж в теорії, а отже, теоретичні міркування практиків, мовляв, не цікавлять. У практиків враження таке складається в силу двох причин:

По-перше, в реальній дійсності спілкування відбувається, так би мовити, у „згорнутому“ вигляді, коли всі ці етапи, структурні компоненти і стадії мають дуже короткі часові перебіги, з великою швидкістю змінюючи одне одного, переплітаючись одне з одним і тим самим утворюючи живу тканину спілкування.

По-друге, теоретик і практик використовують різний інструментарій, аналізуючи спілкування. Подібно до того, як художник і кравець чи

майстриня- вишивальниця за допомогою свого знаряддя праці будуть наносити на чисте полотно кожний свої візерунки.

Отже, в контексті наведених міркувань, для нас важливо зробити висновок, що спілкування є складним явищем, і бодай його теоретичні основи

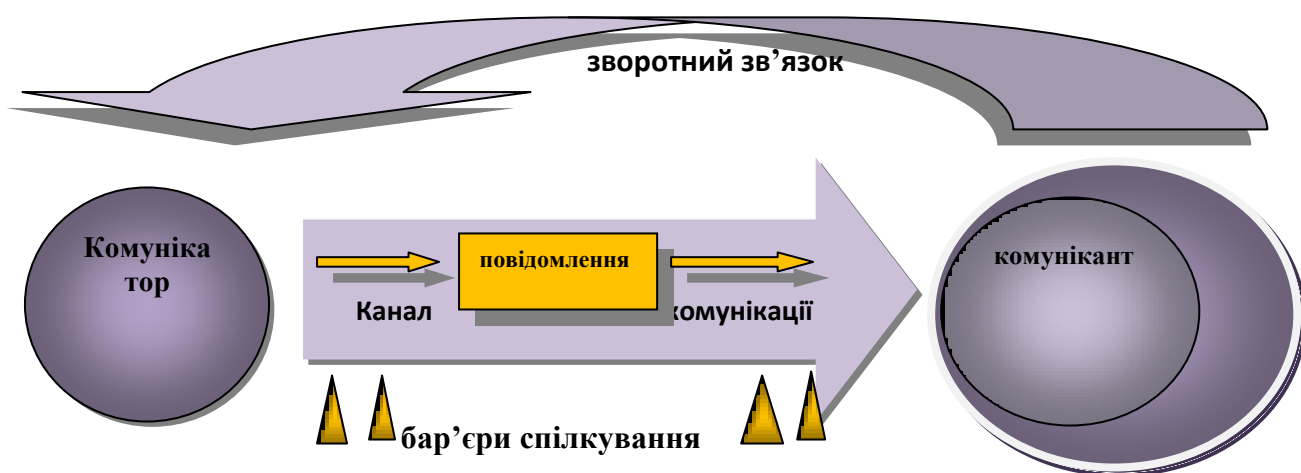
кожному керівнику навчального закладу треба знати і враховувати у своїй професійній діяльності. Це дасть можливість доцільно управляти процесом спілкування, своєчасно вносити необхідні корективи до небажаних його виявів не лише зовнішнього характеру (наприклад, припинити спілкування, або змінити його хід, манеру, тон, інтонацію, вираз обличчя тощо), але, що є більш важливим, здійснювати самокорекцію поведінки, впливаючи не на зовнішні характеристики, а на внутрішні: свої емоції, почуття, думки, установки тощо.

Щоб навчитись цього, треба добре розумітися на сутності комунікації. Розкриття її почнемо з деяких уточнень. Поряд з поняттям „спілкування“, в багатьох науках стали широко користуватися терміном „комунікація“. Введення цього поняття до концептуального апарату психології і педагогіки спричинило різні тлумачення двох цих понять. Понятійні та термінологічні розбіжності залишаються не подоланими до теперішнього часу (В.А. Якунін).

Термін „комунікація“ має латинське походження і означає „загальне“, „спільне“, „об’єднуюче“. Якщо поняття „спілкування“ розкривати через ті ж ознаки, що і поняття „комунікація“, а це не позбавлено підстави, то обидва поняття можна розглядати як еквівалентні або як синоніми (ми скористалися правом мати саме таку точку зору на розглядувані поняття).

Але оскільки термін „комунікація“ вийшов із теорії інформації і теорії зв’язків, то під комунікацією як науковим поняттям стали розуміти простий обмін або передачу інформації чи повідомлення. Дослідники інтеракціоністського напрямку трактують його дещо по-іншому. Комунікація – це не стільки передача інформації, скільки поведінкова

сторона взаємодіючих між собою людей. У широкому значенні слова під терміном „комунікація“ розуміють будь-який зв'язок між людьми, усі наявні способи соціальних зв'язків і взаємозв'язків. За такого широкого підходу поняття „комунікація“ стає більш загальним по відношенню до спілкування, якщо останнім позначати лише безпосередні форми взаємодії між людьми. Починати розмову про ефективні комунікації доцільно з певного базису, своєрідного фундаменту – з її структури. Саме структура допомагає осягнути простий механізм комунікації, систематизувати всі знання в сфері спілкування і переносити їх у будь-які особистісні і ділові комунікативні ситуації. Структуру всякого спілкування, будь то дружня бесіда, ділові переговори, суперечка чи діалог, схематично можна представити наступним чином.



У будь-якій комунікаційній ситуації завжди є мінімум два суб'єкти – *комунікатор* (той, хто відправляє певне *повідомлення*), і *комунікант* (той, хто його отримує). Адресатів може бути декілька (нарада, презентація,

конференція тощо, коли суб'єкт звертається до аудиторії). Під повідомленням розуміється вся сукупність інформації, котра передається від відправника до отримувача. Зрозуміло, що це не тільки звуки чи слова, але й візуальний ряд, емоційний фон, інтонація, жестикуляція і таке інше. Повідомлення передається за допомогою того чи іншого *каналу комунікації*. Канал комунікації – це своєрідний засіб передачі інформації. Основними є вербальний і невербальний канали, за допомогою яких комунікатор передає повідомлення комуніканту. Як наслідок, на отримувача здійснюється певний вплив – *ефект*. Це може бути обмірковування інформації, згода, незгода, агресія, нерозуміння змісту. Так чи інакше, все це виявляється у *зворотному зв'язку*. При цьому ролі у суб'єктів змінюються (поділ на: „комунікатор“ і „комунікант“ є умовним).

За такою структурою здійснюється зв'язок у будь-якій комунікації. Але комунікативні процеси між людьми суттєво відрізняються від чисто інформаційних процесів у технічних пристроях наявністю інтерпретаційного аспекту. У спілкуванні люди не лише обмінюються певною інформацією, але вони можуть її змінювати і створювати нову.

Інформація, що міститься у будь-якому повідомленні, завжди виступає як суб'єктивно-інтерпретований зміст. Він завжди є багаторазово опосередкованим різними психологічними особливостями як комунікатора, так і комуніканта. Повідомлення, що творить, формує, здійснює комунікатор, опосередковане його особистісними особливостями, його уявленнями про партнера та ставленням до нього, соціально-психологічною ситуацією створення повідомлення. За допомогою індивідуального словника-тезауруса та особистих смислів комунікатор кодує повідомлення і надає йому ту чи іншу форму у відповідності до специфіки певного засобу комунікації. Далі повідомлення продовжує своє життя лише будучи ким-небудь сприйняте. Зміст переданого повідомлення знову змінюється в залежності від того, хто його отримує. Отримане повідомлення опосередкується, трансформується, змінюється під впливом індивідуально-психологічних особливостей

особистості партнера, ставлення останнього до повідомлення, до його автора, соціально-психологічної ситуації сприйняття повідомлення.

Для того, щоб ефективно спілкуватися, керівнику важливо враховувати *бар'єри комунікації*. Під ними розуміються перешкоди, котрі спотворюють зміст повідомлення, стоять на заваді безконфліктної взаємодії і значною мірою знижують ефективність спілкування. Серед різних бар'єрів першочергової уваги керівника потребують не стільки об'єктивні, скільки суб'єктивні бар'єри, наприклад: незнання співрозмовниками термінології, що використовується у бесіді; різна швидкість інтелектуальних процесів суб'єктів спілкування; стан високої психічної напруженості, або, навпаки, стан необґрунтованої ейфорії, благодущності, властивий людині у конкретній ситуації спілкування; різниця у соціальному статусі, соціальній ролі тих, хто спілкується; комунікативна скутість і незграбність через відсутність навичок ефективного спілкування тощо.

У подальшому ми маємо намір продовжити заявлену тему і розкрити основні види комунікації, стилі керівництва і стилі спілкування, а також комунікативні вміння керівника.

Література

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебн.[для высш.учебн. заведен]. / Г.М. Андреева. – М.: Аспект Пресс, 1996.– 456с.
2. Парыгин Б.Д. Анатомия общения: учебн. пособ. /Б.Д. Парыгин. – СПб: Изд-во Михайлова В.А., 1999. – 301с.
3. Якунин В.А. Педагогическая психология: учебн.пособие / В.А. Якунин.– СПб: Полиус, 1998. – 639с.

Ганна Лук'яненко

ФОРМИ УПРАВЛІННЯ ПТНЗ В УМОВАХ ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЇ

(до «ЗМІСТ»)

У системі ПТО накопичилася низка протиріч, зокрема між: сучасними вимогами до якості підготовки кваліфікованих кадрів та недостатнім рівнем методичної кваліфікації певної частини

викладацького складу навчальних закладів; необхідністю оновлення змісту та форм організації навчально-виховної та навчально-виробничої роботи та застарілою нормативно-правовою та навчально-матеріальною базою; необхідністю розроблення, обґрунтування і використання моделей управління функціонуючими системами та недостатнім рівнем їх теоретико-методологічного обґрунтування.

Зазначені протиріччя призводять до зниження ефективності управління навчально-методичною роботою в ПТНЗ. Створення необхідних організаційно-педагогічних умов управління сприятиме підвищенню її ефективності, якщо: розглядати систему управління як цілісну, але відкриту соціально-педагогічну систему; зміст і форми організації навчально-виховної та навчально-виробничої роботи будуть відповідати сучасним вимогам розвитку професійної освіти і навчання.

На сучасному етапі розвитку економіки, в умовах формування ринку праці, дуже швидко відбуваються зміни у змісті професійної діяльності кваліфікованого робітника. Професійно-технічна освіта має забезпечувати як потреби приватного бізнесу, так і запити особистості. Це спонукає професійно-технічні навчальні заклади самостійно визначати стратегічні дії, які відповідають актуальним запитам споживачів освітніх послуг. Особливістю функціонування сучасних ПТНЗ є те, що учні водночас є замовниками та споживачами освітніх послуг, а також їх результатом.

Особливостями управління на сучасному етапі є:

- зміна підходів при оцінюванні діяльності навчального закладу;
- демократизація управління;
- зміна кадрової ситуації, яка сприятиме створенню атмосфери творчого пошуку, взаємодопомоги;
- зміна методологічних засад та методів управління. [2, с.42]

Сукупність традиційних та нових керівних функцій – є особливістю сучасної управлінської діяльності. До нових функцій управління стосується, в першу чергу, оновлення змісту навчання, завдяки впровадженню ефективних механізмів взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, зокрема – системи професійної підготовки кваліфікованих робітників. Крім того, необхідне впровадження нових державних стандартів профтехосвіти, удосконалення форм і методів навчання та контролю його результатів, введення нових технологій, авторських курсів тощо. Означені фактори визначаються як відкрита для співпраці соціально-економічна система. Потреби ж функціонування ПТНЗ як відкритої соціальної системи зумовлюють перехід до концепції управління змінами в її діяльності. Управління змінами – це рішення та дії, спрямовані на визначення та впровадження стратегії, що сприяє такій взаємодії між організацією та зовнішнім середовищем, за якої організація стає конкурентоспроможною [1, с. 7]. Під концепцією управління змінами розуміють систему поглядів, ідей, положень, уявлень, що зумовлюють мету і завдання постійного розвитку організації, її функціонування у режимі змін, характер відносин у середині організації, ступінь урахування факторів впливу середовища на розвиток організації.

Умови швидких змін диктують керівникам необхідність постійного оновлення поглядів, понять, умінь, що сприяє запровадженню доцільних змін, створення умов для

реалізації компетентності, відповідальності, активності, особистісного потенціалу всіх учасників освітнього процесу.

Розширення взаємодії ПТНЗ з громадськими організаціями, залучення до управління навчальним закладом батьків, органів учнівського самоврядування, роботодавцями дає позитивні наслідки у створенні та розвитку інноваційних освітніх ресурсів, а саме, розширення навчально-виробничої бази закладу, розроблення оновленого змісту підготовки кваліфікованих робітників. Також створюється можливість коректування змісту окремих навчальних предметів та дисциплін згідно особливостей регіонального розвитку господарства. Така співпраця, спрямована на впровадження інноваційних методик і технологій навчання та удосконалення управління якістю професійної освіти, значно скорочує термін професійної адаптації випускника ПТНЗ на конкретному виробництві.

Практична реалізація механізму взаємодії ПТНЗ з роботодавцями полягає у намірах створення Консультативних рад за спеціальністю. Наприклад, в установчих документах щодо Консультативної ради за спеціальністю «Кухар» у ДНЗ «Хмельницький центр ПТО харчових технологій та торгівлі» визначено завдання ради: забезпечення ПТНЗ дієвим зв'язком з підприємствами ресторанного господарства різних типів та форм власності, надання інформації про посадові обов'язки на наявних вакансіях, консультування з питань щодо направленості спеціальності або спеціалізації, інформація про нові й перспективні виробничі технології, інформація про зміни й тенденції в галузі та наявність робочих місць на місцевому й регіональному ринку праці. Консультативна рада, яка існує в Міжрегіональному ВПУ зв'язку м. Львова, практично втілює розроблений в межах Міжнародного проекту з реформування системи ПТО механізм взаємозв'язку регіонального ринку праці та училища. Це виявляється в постійному оновленні змісту та форм організації науково-методичної роботи та створює підґрунтя для запровадження відкритої для співпраці соціально-педагогічної системи з метою забезпечення якісної підготовки учнівської молоді.

За теперішніх умов виокремлюють шість основних організаційних форм управління: лінійну, функціональну, лінійно-функціональну, програмно-цільову, дивізіональну, матричну.

Лінійна форма управління передбачає ієрархічну структуру відносин між начальником і підлеглими ("згори донизу"). При цьому ланки лінійної структури управління в основному відповідають ланкам навчально-виховного та навчально-виробничого процесу, що є важливою позитивною рисою цієї форми управління (рис. 1).



Рис. 1. Схема лінійної форми управління

Основним недоліком такої форми організаційної структури є надзвичайно складна процедура прийняття управлінських рішень — дозвіл на кожний етап діяльності необхідно отримати за висхідною через всю ієрархію керівників, тобто знизу нагору. Лінійна структура управління повільно реагує на внутрішні та зовнішні зміни, виключає новаторський ризик.

За функціональної форми управління спільні для кількох підрозділів функції управління передають одному органу (підрозділу) або виконавцю. Він здійснює їх, отримуючи накази від кількох керівників. Тобто субординація в управлінні дотримується відповідно до функцій (див. рис. 3).

Керівники окремих підрозділів (функціональні керівники) повинні добре знати лише окремі аспекти виробничо-фінансової діяльності. Це дає їм змогу швидко і легко реагувати на внутрішні і зовнішні зміни. Позитивною особливістю функціональної форми є уникнення дублювання у діяльності виконавців. Кожен з них може досконало виконувати окрему функцію. Недолік — відсутність єдності при отриманні розпоряджень (виконавець може отримати розпорядження від кількох функціональних керівників, що інколи знижує їх відповідальність), погіршення координації в управлінській діяльності зі зростанням складності виробничого процесу й поглибленням спеціалізації.

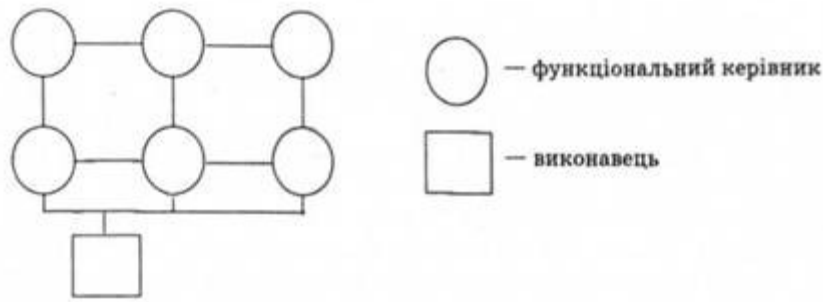


Рис. 3. Функціональна форма управління

Функціональна форма управління не заперечує повністю лінійну. Функціональний керівник віддає розпорядження керівникам лінійних підрозділів, а на нижчих ланках структури управління можуть формуватися функціональні підрозділи, що означає створення подвійної ієрархії (підпорядкованості). Позитивним аспектом такої структури є поєднання функції на кожному рівні управління зі спеціалізацією функцій за ланками управління.

Лінійне управління в умовах конкретного ПТНЗ здійснюється на рівні окремих предметно-циклових комісій для безпосереднього зв'язку з суб'єктами навчально-виховного та навчально-виробничого процесу. Функціональна форма управління використовується на рівні адміністрації навчального закладу. Зміст цих форм управління обумовлюється навчальними планами та програмами, що особливо актуально в умовах постійних змін на ринку праці.

Останнім часом окремі вищі професійні училища та центри ПТО (ДНЗ «Запорізьке ВПУ моди і стилю», ДНЗ «Хмельницький центр ПТО харчових технологій та торгівлі» тощо) включаються в дослідно-експериментальну роботу з впровадження інноваційних форм і методів підготовки кваліфікованих робітників. В таких випадках створюється інша форма управління – програмно-цільова. Однак, вона функціонує лише в межах здійснення експериментальної роботи. Зміст програмно-цільової форми управління обмежується програмою експерименту.

Демократизація управління супроводжується створенням дорадчо-адміністративних форм управління, які поділяються на: *колегіальні* – педагогічна рада, нарада при директорі, методичні ради тощо та *індивідуальні* – заступники директора, голови предметно-методичних комісій, старші майстри виробничого навчання.

У вищих професійних училищах та Центрах ПТО широкого розповсюдження набуло поєднання в управлінні колегіальних та індивідуальних форм управління (ДНЗ «Хмельницький центр ПТО торгівлі та харчових технологій», Міжрегіональне ВПУ зв'язку м. Львова). Вищим органом управління є загальні збори (конференції) трудового колективу. В період між засіданнями управління здійснює директор і його заступники. Їх функціональні обов'язки, порядок призначення чи обрання визначаються Положенням про професійно-технічний навчальний заклад, Статутом навчального закладу. Директор ПТНЗ виконує такі функціональні обов'язки:

- забезпечує реалізацію державної освітньої політики;

- представляє інтереси навчального закладу в державних і громадських органах;
- організовує навчально-виховний процес, здійснює контроль за його ходом і результатами, відповідає за якість і ефективність роботи педагогічного колективу;
- створює необхідні умови для організації навчально-виховної та навчально-виробничої роботи;
- створює умови для творчого зростання педагогічних працівників, пошуку та застосування ними ефективних форм і методів навчання та виховання;
- за погодженням з педагогічною радою навчального закладу призначає і звільняє своїх заступників, педагогічних працівників;
- організовує в установленому порядку раціональне використання виділених навчальному закладу бюджетних асигнувань;
 - несе відповідальність за свою діяльність перед учнями, батьками, педагогічними працівниками, та загальними зборами (конференцією), засновником, місцевими органами державної виконавчої влади. Реалізація процесу децентралізації управління здійснюється ефективно, якщо створені соціально-економічні, організаційно-педагогічні, психолого-педагогічні й інші умови, об'єднані в певну модель, що враховує характер інноваційного процесу, специфіку формування регіональної системи освіти в цілому та професійно-технічної зокрема.

Література

1. Пометун О., Середняк Л., Сущенко І., Янушевич О. Управління школою, що змінюється. Порадник сучасного директора. – Тернопіль: Видавництво Астон. – 2005. – 192 с.
2. Цехмістрова Г.С., Фоменко Н.А. управління в освіті та педагогічна діагностика. Навч. Посіб. – К.:Видавничий Дім «Слово», 2005. – 280с.

Тетяна Чернова

ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОЗДАТНОЇ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМАНДИ У ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОМУ НАВЧАЛЬНОМУ

ЗАКЛАДІ (до «ЗМІСТ»)

Процеси децентралізації управління, які відбуваються в освіті, вимагають нових підходів до управління професійно-технічними

навчальними закладами. Одним із таких підходів є принцип формування команд тимбілдингу (*tiam building*) в організації управлінської і професійної діяльності керівника та педагогічних працівників.

Необхідність створення конкурентоздатної управлінської команди у професійно-технічному навчальному закладі та формування готовності директора, педагогічного та учнівського колективів до роботи в такій команді зумовлена такими обставинами: високою конкуренцією між різними організаціями щодо надання освітніх послуг; складністю завдань, які необхідно постійно вирішувати учасникам навчально-виробничого процесу; динамікою та різноманітністю завдань, розв'язання яких потребує створення цільових груп. „“

Аналіз наукової літератури свідчить, що проблема діяльності команди та особливостей її формування в сучасних організаціях знайшла відображення в роботах таких науковців В. Гайда, Л. Карамушка, М. Коваленко, Р. Кропп, Г. Ложкин, Г. Паркер, О. Філь, К. Фопель [1,2,3,5,4,7].

Наприклад, Г. Ложкін наголошує на необхідності створення команди в організації для вирішення таких видів завдань, як розв'язання невідкладних проблем і здійснення моніторингу організаційної ситуації для вироблення стратегічних рішень. При цьому автор підкреслює, що „ команда “ потрібна організації як новий потужний ресурс її розвитку...“ в проблемних ситуаціях з відповідальністю за досягнення результатів [4, с.52–58].

Аналізуючи поняття “команда”, зазначимо, що воно є достатньо поширеним, але, разом з тим, воно не має однозначного визначення.

В. Гайда вважає, що командою можуть бути різні групи: робітники кооперативу, які будують дачні домівки; студенти, які спільно вирішують поставлене викладачем завдання; проектувальники нової будівлі підприємства тощо. Однак співробітники, які просто звітують перед керівництвом про різні завдання, не є командою. Також не можна вважати командою вільне об'єднання художників, які працюють поза організаційним контекстом, групу незалежно працюючих експертів тощо. На думку автора,

діяльність команди здійснюється лише в рамках організації при наявності спільної мети або комплексу цілей, які визначаються членами команди [1, с.477].

Аналізуючи проблему формування управлінської команди на основі системно-структурного підходу науковці Л. Карамушка та О. Філь визначають такі характеристики команди щодо визначення спільної мети діяльності:

- спільна мета або комплекс цілей повинні усвідомлюватися членами команди та прийматися на емоційному рівні;
- спільна мета діяльності команди має чітко узгоджуватися із власними потребами, інтересами членів команди, тобто прийматися на мотиваційному рівні [2, с.27].

Отже, команда – це завжди союз однодумців, які згуртовані навколо загальної мети, цінностей та лідера, котрий є стратегічним виразником їх інтересів.

На думку Л. Рая, команді потрібен саме лідер, а не керівник (менеджер). Вони відрізняються тим, що керівник стоїть „над“ людьми, і його завдання полягає здебільшого в інструктажі та підготовці наказів, а лідер виступає невід’ємною частиною команди. Він допомагає вирішувати поставлені завдання, піклується про потреби команди в цілому і про потреби кожного зокрема [6, с.27].

Підсумовуючі вищевикладене, під „командою“ ми будемо розуміти групу, що характеризується цілеспрямованою, узгодженою роботою спеціалістів, які працюють над вирішенням спільно визначеного комплексного завдання, поєднуючи різні знання, уміння та навички в процесі виконання командних ролей та використовуючи партнерські принципи взаємодії [2, с.31].

Слід зазначити, що в умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою, особлива роль відводиться конкурентоздатній управлінській команді професійно-технічного навчального закладу.

Формування психолого-педагогічної готовності директора та педагогічних працівників професійно-технічного навчального закладу до роботи в конкурентоздатній управлінській команді можливе в результаті використання тренінгових програм, які можуть включати:

- тренінг позитивної мотивації до роботи в управлінській команді ПТНЗ;
- тренінг навичок виконання основних ролей та партнерської взаємодії в управлінській команді ПТНЗ;
- тренінг розвитку конкурентоздатності управлінської команди ПТНЗ.

Якісна програма тренінгу формування конкурентоздатної команди має:

- відповідати методології проведення тренінгів з командоутворення; відповідати стратегічним і тактичним цілям професійно-технічного навчального закладу;
- використовувати технології, які відповідають стратегічними цілями професійно-технічного навчального закладу;
- визначати стандарти взаємодії між членами команди, також між структурними одиницями на різних етапах вирішення завдань;
- враховувати відмітні риси лідера (лідерів), які багато в чому визначають особливості взаємодії;
- враховувати вплив факторів зовнішнього середовища на діяльність команди;
- відображати взаємозв'язок особистих особливостей членів колективу; гармонізувати співвідношення особистих і суспільних цілей;
- формувати стійкі навички командної роботи, що переносяться в професійну діяльність безпосередньо на тренінгу.

Як домогтися потрібного економічного ефекту за допомогою проведення тренінгу з тимблдингу

1. Підібрати професійного тренера. Реалізувати якісну програму може фахівець з командоутворення, тренер, який пройшов спеціальну підготовку. Як показує практика, процес його навчання і стажування повинен тривати не менше двох років. Професійний тренер, який має не тільки

теоретичні знання, а й практичні досвід у даній сфері, завжди до тренінгу “вимірює температуру” в закладі, тобто проведе передтренінгову діагностику, а потім узгодить з керівником програму тренінгу. Не полінуйтеся уважно прочитати про те, що ж вам пропонують численні тренери з тимблдіingu. Це дійсно те, що вам потрібно, або те, про що любить поговорити запрошений тренер?

Приклад: Якщо у тренінгу з управління командою вам дають завдання про ролі, комунікації і тільки, то це перейменованій під запит замовника тренінг “Психологічна сумісність і комунікації в групах людей” Насправді комунікації – річ дуже важлива, але вам потрібен комплекс методик, які дозволяють ефективно управляти командою.

2. Спільно розробити програму тренінгу, яка буде враховувати особливості організації навчально-виробничого процесу і всі перераховані вище вимоги.

3. По закінченні тренінгу необхідно впровадити його результати в щоденну професійну діяльність. Знання, отримані на тренінгу перетворюються у актив. З цим, як і з будь-яким іншим активом, потрібно працювати, використовувати його на повну потужність. І від самого учасника, і від керівника залежить, чи переростуть уміння в навички. Саме для цього результати тренінгу з певної технології впроваджуються в навчально-виробничий процес професійно-технічного навчального закладу.

4. Підтримувати зміни. Зрозуміло, що справа кожного – застосовувати систему командної взаємодії в професійно-технічному навчальному закладі чи ні, визначати, які тренінги проводити, яку систему навчання замовляти для педагогічних працівників. Важливо усвідомлювати, який необхідно отримати результат.

Цікава інформація. Департамент праці США склав список навичок, володарі яких користуються підвищеним попитом у роботодавців і любов'ю у колег. Примітно, що цей перелік не залежить від профільної спеціалізації

фірми, розміру її доходів та організаційної структури. Отже, сучасний працівник має володіти певними здібностями та вміннями, зокрема:

1. Здатністю до своєчасного розпізнавання проблем і ефективного їх вирішення. Передбачати проблеми, знаходити оптимальні шляхи їх рішення, діяти активно в нестандартних ситуаціях. Все це високо цінується в цілому ряді сфер діяльності, зокрема на державній службі, в бізнесі, в науці.

2. Умінням спілкуватися з людьми. Результативність роботи організації дуже часто безпосередньо залежить від робочої атмосфери та якості відносин між людьми. Тому від того, як добре працівник вміє підтримувати зв'язок і доброзичливі стосунки з співробітниками, партнерами, залежать і ваш кар'єрний ріст, і результати роботи.

3. Технічні уміння. Якщо до працівника звертаються, коли у всіх згасли комп'ютери, він сама необхідна людина в компанії. Вміння встановити, протестувати або відремонтувати електронні та механічні пристрої вкрай високо цінується практично в будь-якій організації. А комп'ютери, ксерокси і факси є практично в кожному офісі.

4. Педагогічний досвід і навички. Нескінченний потік інформації з кожним днем збільшує потребу в тих, хто кваліфіковано може навчати інших. Хороші наставники цінні для будь-якої фірми. Викладачів та інструкторів з задоволенням беруть у штат багато організацій.

5. Управління грошовими ресурсами. Тих, хто добре знає закони фінансового менеджменту, розуміє суть руху грошових потоків, чекають у багатьох організаціях. Адже гроші – кровноносна система будь-якої організації.

6. Знання іноземної мови. Глобальна економічна, політична і соціальна інтеграція робить актуальним знання мов. У світі крім англійської, дуже активно спілкуються японською, китайською, російською та німецькою мовами. Тому володіння іноземними мовами може значно збільшити шанси кандидата знайти добре оплачувану роботу.

7. Інформаційний менеджмент. Хіт–тема двадцять першого століття – це вміння користуватися інформацією. Ті фахівці, які знають, як збирати, зберігати та аналізувати дані, дуже важливі для роботодавців і часто стають “ключовими” співробітниками.

8. Уміння керувати. Взагалі будь-які навички з управління грошима, інформацією, людьми – є нині актуальними. Працівники, які знають основи менеджменту і успішно застосовують їх на практиці, приносять прибуток компанії. Таких працівників цінує будь-який керівник!

Отже, в основному конкурентоздатність визначається індивідуальними цілями людини. Тобто, якщо хочеш бути таким, при певних зусиллях можеш цілком реально розвинути у себе ці персональні характеристики і успішно просунути по кар'єрних сходах, пам'ятаючи, що досягати високого рівня професійної компетентності краще у конкурентоздатній команді.

Література:

1. Гайда В.Л. Формирование команды // Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Сост. И общая редакция Л.В. Винокурова. – СПб.: Питер, 2001. – С. 477-500.
2. Карамушка Л.М., Філь О.А. Формування конкурентоздатної управлінської команди (на матеріалі діяльності освітніх організацій): Монографія. – К.: Фірма «ІНКОС», 2007. – 268 с.,іл.
3. Коваленко М., Слобдянюк Л. Кореляційний аналіз соціально-психологічних ролей в управлінській команді // Психологія і суспільство. – 2002. –№2. – С.119-125.
4. Ложкін Г.В. Команда як колективний суб'єкт спільної діяльності / Соціальна психологія. – 2005. – №6. . – С.52. –58.
5. Паркер Г., Кропп Р. Формирование команды:Сборник упражнений для тренеров. – СПб.: Питер, 2002. . – 160 с.
6. Рай Л. Развитие навыков эффективного общения . – СПб.: Питер, 2002. – 288 с.
7. Фопель К. Создание команды. Психологические игры и упражнения / Пер. с нем. – М.: Генезис, 2005. – 395 с.
8. <http://www.ya-1.com.ua/>

**АНАЛІЗ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПОЛІКУЛЬТУРНОЇ ОСВІТИ І ВИХОВАННЯ УЧНІВ ПРОФЕСІЙНО-
ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ (до «ЗМІСТ»)**

Постановка проблеми. Демократизація всіх сфер громадського життя України, прагнення до інтеграції в європейське та світове співтовариство вимагає нових концептуальних підходів до сучасної системи професійно-технічної освіти, яка має сповідувати полікультурність, ідеї якої закладено в багатьох національних державних нормативно-правових документах, таких, як Конституція України, Національна доктрина розвитку освіти, Концепція національного виховання тощо. На жаль, пріоритетними завданнями навчально-виховної роботи у професійно-технічних навчальних закладів залишаються пристосування особистості до конкретної вікової групи та її відчуження від негативного зовнішнього впливу. Крім того, у багатонаціональних учнівських колективах іноді виникають конфлікти соціокультурного характеру через розбіжності в мові, релігії, звичаях, традиціях, поведінці, способі мислення тощо. Їх причиною, зазвичай, є недостатність сімейного виховання і відсутність спеціальної виховної роботи щодо їх попередження. Ідеї полікультурності серед учнів ПТНЗ повинні поширюватися, пропагуватися через проведення тих чи інших виховних заходів, мають бути відображені у навчальних програмах, підручниках тощо.

Аналіз досліджень і публікацій. Проблема полікультурності активно почала вивчатися у ХХ столітті. Проте у філософській літературі вона не нова, оскільки досліджувалась ще з античної доби Сократ, Платон, Аристотель та інші стародавні філософи вивчали питання полікультурності, проголошуючи гуманістичні ідеї. Проблемі формування полікультурності особистості присвячена значна кількість сучасної філософської, соціологічної й психолого-педагогічної літератури. Філософський аспект

полікультурності досліджували М.О. Бердяєв, Л.М. Гумільов, Ж.В. Ільєнков, М.С. Каган, В.С. Соловійов та інші; етносоціологічний аспект - Ю.В. Арутюнян, Л.М. Дробіжева, О.О. Соколова; загальнотеоретичні основи національних і міжнаціональних відносин розглянуті в дослідженнях Р.Г. Абдулатипова, Ф.С. Бабейко, Ю.В. Бромля, М.С. Джунсова, Р.Г. Подольного та ін. Проблеми формування національної самосвідомості присвячені праці О.В. Іванова, С.М. Кириченко, Л.П. Прокошенкова та ін., вихованню етнокультурної толерантності – праці І.М. Афанасьєва, Т.Н. Петрова, Т.С. Таюрської та ін. Ідеї полікультурного виховання висвітлено в працях П. Каптерева, С. Русової, К. Ушинського, М. Пирогова, Г. Ващенко, В. Сухомлинського, С. Шацького та багатьох інших видатних людей світу. На сторінках вітчизняних педагогічних видань останніми роками з'явилися праці Е. Антипової, В. Бойченко, В. Болгарінової, Л. Горбунової, І. Лощенової, Н. Сейко та інших, в яких розглядаються процеси становлення ідей полікультурності, їх зв'язок з національною освітою.

Метою дослідження заявленої проблеми є аналіз нормативно-правового забезпечення полікультурної освіти і виховання учнів ПТНЗ. Вона конкретизована в таких **завданнях**:

- розкрити зміст поняття «полікультурність»;
- проаналізувати ідеї полікультурності в державних нормативно-правових документах, що регулюють навчально-виховний процес ПТНЗ.

Основна частина. Педагогічна наука акумулювала значний науковий доробок, який пов'язаний із полікультурною освітою та вихованням. Науковці XIX-XX століть вивчали її з різних методологічних позицій (релігійна, діалектико-матеріалістична, фрейдизм, екзистенціалізм тощо). Всі вони зазначали, що світобачення особистості та її культура взаємопов'язані, залежать від рівня та якості освіти, визначають соціальну позицію і поведінку людини [11]. Засновник полікультурної освіти Я.А. Коменський вважав за необхідність підготувати дитину до життя в багатонаціональному

суспільстві. Ж.Ж. Руссо писав, що потрібно виховувати у дітей повагу до різних людей, а І.Г. Песталоцці висловлював думку про те, що необхідно виховувати всіх дітей, як одну сім'ю, не акцентуючи уваги на їхній національності. Видатний український педагог А.С. Макаренко виховував особистість дитини у трудовому дитячому колективі, незалежно від її національної приналежності. «Я полька, - сказала одна із вихованок, - а дивіться, як мені тут добре. У нас усім добре – і росіянам, і українцям, і євреям, у нас і німець є, і киргиз, і татарин» [12, 376].

Збагнути проблеми полікультурності неможливо без аналізу поняття полікультурності. Вперше поняття «полікультурна освіта» було подано в Міжнародному педагогічному словнику і видано в Лондоні у 1977 році. Означене поняття розглядається як відображення культурного плюралізму у сфері освіти, тобто «як освітня ситуація, коли носій однієї культурної системи вступає до контакту з цінностями іншої чи інших культур, представлених у певному навчальному закладі» [4]. У 90-х роках ХХ століття у Міжнародній енциклопедії освіти полікультурна освіта, що зазнала істотної еволюції, визначається як «освіта, що включає організацію і зміст педагогічного процесу, в якому представлено дві або більше культур, що відрізняються за мовою, етнічною, національною чи расовою ознакою» [5]. Американський учений Джеймс Бенкс розробив концепцію полікультурної освіти, в основі якої «лежить розуміння культури і тієї ролі, яку етнічна приналежність відіграє в американському суспільстві» [13, 104]. Ефективність полікультурної освіти він вбачає лише за таких умов: «заохочення й поваги до принципу різноманіття; інтегрування етнічного змісту до всіх предметів протягом усіх років навчання; доступності для тих, хто навчається, об'єктивної інформації з історії й культури етнічних груп; наявності систематичних, всеохоплюючих, обов'язкових програм підготовки й удосконалення педагогів; зміни культури школи та її навчальної програми настільки, наскільки цього потребує відображення культур і когнітивної мети дітей – представників різних етнічних груп; спрямованості змісту освіти на

формування цінностей, стосунків і способів поведінки, що підтримують етнічний плюралізм; реалізацію міждисциплінарного підходу» [13, 104]. Інша американська дослідниця Соня Ніето переконана, що багатокультурна освіта спрямована на те, щоб відмінності сприймалися як доповнення до освіти кожної людини. За її переконаннями: «Полікультурна освіта – це цінності, стосунки і погляди людей один про одного» [15, 298]. Російський дослідник В. Подобед під полікультурною освітою розуміє «загальну парадигму або стратегію, що теоретично відображає реальні процеси сучасного культурно-освітнього життя, зокрема прагнення різних культур до зближення і до взаємного вивчення розвитку терпимості і культурного плюралізму» [16, 93].

Російські науковці В. Макаєв, З. Малькова, Л. Супрунова поняття «полікультурна освіта» розглядають як «глибоке та всебічне оволодіння учнями культурою свого народу, що є необхідною умовою інтеграції в інші культури; виховання позитивного ставлення до культурних відмінностей, що забезпечують прогрес людства та умови для самореалізації особистості; розвиток умінь і навичок продуктивної взаємодії з носіями різних культур; виховання учнів у дусі миру, терпимості, гуманного міжнаціонального спілкування» [16, 96].

Українські вчені Л. Голік, Т. Левченко, Т. Клищенко, М. Красовицький пишуть, що: «Полікультурна освіта і виховання учнів загальноосвітньої школи – така організація і зміст навчально-виховного процесу, життя і діяльності учнів, взаєностосунків, яка забезпечує ознайомлення з культурою народів, що живуть в одній країні, створення умов для виникнення між ними почуття довіри і солідарності, вміння взаємодіяти» [2, 4]. Проблему полікультурної освіти вони розглядають у поєднанні з вихованням школярів і вказують на те, що багатокультурна освіта і виховання повинні поєднувати як національні, так і загальнолюдські моральні цінності, що сприятимуть їх глибокому засвоєнню та розумінню [2, 4]. Видатна українська просвітителька-педагог Софія Русова

стверджувала, що «національне виховання не стискає думки дитини у вузькому шовінізмі, навпаки, після правдивого національного виховання дитина звикає кохатися у народних скарбницях і шукати цих культурних скарбів і у других народів; кохаючи ті скарби художні, наукові і моральні, які можуть стати їй найріднішими, бо не нав'язані збоку, а органічно прищеплені до душі. Така людина стане корисним робітником задля свого народу й широко буде розуміти вселюдський поступ» [18]. З цією думкою співзвучне твердження відомого українського педагога Г. Ващенка про те, що, працюючи над розвитком своєї національної культури, кожна нація вносить певні цінності і в скарбницю всесвітньої культури.

Свій погляд на полікультурну освіту мають В. Болгаріна, І. Лощенова, які зазначають, що це «...така освіта, для якої ключовими поняттями є культура як вселюдське явище; це засіб допомогти особистості в подоланні шляху від засвоєння етнічної, національної культури до усвідомлення спільності інтересів народів у їхньому прагненні до миру, злагоди, прогресу через культурний розвиток» [1, 3]. Л. Горбунова сутність полікультурної освіти і виховання вбачає в тому, щоб молода людина навчилась визначати своє місце стосовно інших, пізнаючи різні культурні прояви свого оточення [3, 63].

Освітньо-виховний процес є перевіреним віками засобом передачі культурних цінностей людства. Не випадково перша стаття Декларації принципів міжнародного культурного співробітництва, прийнята на 14 сесії Генеральної конференції ЮНЕСКО, констатує, що кожній культурі властиві гідність і цінності, що належить поважати і зберігати, бо вони є частиною загальної спадщини людства.

Наведені визначення дозволяють сказати, що в основі полікультурної освіти та виховання лежить поєднання знань про національну культуру з культурним розмаїттям інших народів на основі толерантності та

взаємоповаги.

На жаль, національна (українська) культура донедавна перебувала на рівні домашнього вжитку. На початку ХХ століття громадськість України активізувала свою діяльність, що спрямовується на навчання дітей у школах, де навчання здійснюється рідною мовою. 1 серпня 1918 року гетьманом П. Скоропадським було підписано «Закон про обов'язкове вивчення української мови і літератури, а також історії та географії України у всіх середніх школах». 6 лютого 1927 року Всеукраїнським Центральним Виконавчим Комітетом і Радою Народних Комісарів УССР прийнято «Положення про забезпечення рівноправності мов та про сприяння розвиткові культури», яким передбачалося вивчення української мови як обов'язкового предмета у всіх навчальних закладах. Але в повоєнні роки ситуація змінюється. Ідея національного виховання відкидається. А як відомо, усвідомлення людиною себе як індивіда, починається через виховання у народних звичаях, рідну мову та культуру. Людина, яка з гідністю може сказати хто вона та якого роду, відрізняється здоровим інтересом до культури інших народів та їхнього культурного надбання.

Лише після отримання Україною незалежності розпочалися позитивні зрушення, пов'язані з відкриттям професійно-технічних навчальних закладів з українською мовою навчання, що позитивно вплинуло на формування у молодого покоління правдивих уявлень про свою країну, багату не тільки власне українською культурою, але й культурними надбаннями інших етносів, котрі багато віків населяють українські землі. У статті 11 Конституції України записано: «Держава сприяє консолідації та розвиткові української нації, її історичної свідомості, традицій і культури, а також розвиткові етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України» [7]. Розуміння ідей полікультурності та їх значення в галузі освіти знайшли своє відображення і в низці інших державних документів.

Державна національна програма «Освіта»(Україна ХХІ століття) (1994

p.) є одним з перших концептуальних документів незалежної України. Основним принципом реалізації програми є гуманізація освіти, що покликана формувати цілісну картину освіти, духовність, культуру особистості і планетарне мислення; національна спрямованість освіти, що полягає в тісному зв'язку освіти з національним ґрунтом, у її органічному поєднанні з національною історією і народними традиціями, збереженні та збагаченні культури українського народу, визнанні освіти важливим інструментом національного розвитку і гармонізації національних відносин [17]. Над Програмою працювали в період самоідентифікації та утвердження України як незалежної держави, тому основний акцент у Програмі робиться на українізаційні аспекти освіти. Проте в розділі «Національне виховання» йдеться про «формування в молоді незалежно від національної належності особистісних рис громадян Української держави; ...формування високої мовної культури, оволодіння українською мовою, прищеплення шанобливого ставлення до культури, звичаїв, традицій усіх народів, які населяють Україну...» [17, 15].

У грудні 1998 року під патронатом Міжнародного Фонду «Відродження» спільно з Міністерством освіти України у Києві відбулася конференція «Проблеми полікультурної освіти в Україні». Як результат була сформована ініціативна група вчених (педагогів, філософів, соціологів, культурологів) для створення методологічної спілки з розроблення концепції полікультурної освіти в Україні, а у Зверненні, прийнятому учасниками конференції, було сформульовано поняття «полікультурність»: як «принцип функціонування та співіснування у певному соціумі різноманітних етнокультурних спільнот, з притаманним їм усвідомленням власної ідентичності, що забезпечує їх рівноправність, толерантність та органічність зв'язку з широкою багатокультурною спільнотою, взаємозбагачення культур, а також наявність і визнання спільної загальнодержавної системи норм і цінностей, які становлять основу громадянської свідомості кожного члена соціуму» [13].

Ідеї полікультурності знайшли своє відображення також у «Концепції 12-річної загальної середньої освіти»(2000 р.), в якій зазначено, що «діяльність школи ґрунтується на засадах органічного поєднання національного з загальнолюдським. Домінантою виховного процесу має стати формування в учнів патріотизму з новим змістовим наповненням. З одного боку - це виховання почуття любові до рідного краю, свого народу, держави, відповідальність за майбутнє, а з іншого – відкритість до сприйняття різноманітних культур світу, освоєння фундаментальних духовних цінностей людства – гуманізму, свободи, справедливості, толерантності, культури світу, національного примирення, збереження природи» [8]. Проте полікультурний аспект у Концепції обмежується посиленням уваги «до мов національних спільнот, які входять до складу українського народу (російської, польської, угорської, болгарської, єврейської та ін.)» [8].

Значно більша увага полікультурності приділена у «Концепції громадянського виховання особистості в умовах розвитку української державності» (2000 р.). Інтеркультурне виховання в цьому документі розглядається як «навчання різноманітності культур, виховання поваги та почуття гідності у представників усіх культур, незважаючи на расове або етнічне походження, сприйняття взаємозв'язку та взаємовпливу загальнолюдського та національного компонентів культури в широкому значенні» [9]. У Концепції зазначено, що важливе місце у вихованні посідає формування у процесі економічного, політичного, соціального і духовного життя культури міжетнічних стосунків на принципах свободи, рівноправності, взаємодопомоги, миру, толерантності.

«Національна доктрина розвитку освіти» (2002 рік) проголошує, що: «Держава повинна забезпечити: виховання особистості, яка усвідомлює свою належність до українського народу, сучасної європейської цивілізації; збереження та збагачення українських культурно-історичних традицій, виховання шанобливого ставлення до національних святинь, української

мови, а також до історії та культури всіх корінних народів і національних меншин, які проживають в Україні, формування культури міжетнічних і міжособистісних відносин; виховання людини з демократичним світоглядом, яка дотримується громадянських прав і свобод, з повагою ставиться до традицій, культури, віросповідання та мови спілкування народів світу» [14, 4]. Важливим є те, що в цьому документі розкривається зміст поняття «український народ» (це представники не лише української національності, а й усіх національностей та етнічних груп, які проживають в Україні).

Панченков А.О. вважає, що культура особистості має «корінитися в етносі, а віттям проростати в культуру українську та світову» і тому освітня система в Україні, на думку вченого, має будуватися за трискладовим полікультурним принципом. Перша складова: рідна (материнська) культура і мова, що є фундаментом національного самоусвідомлення. Друга складова: українська культура (державна мова, українська література, історія, традиції мають виховувати почуття поваги до спільного дому багатьох етносів. „Я – росіянин (болгарин, гагауз, єврей, кримський татарин) – громадянин України” – провідна ідея цієї складової). Третя складова: світова культура (кращі досягнення літератури, музики, образотворчого мистецтва народів світу, вивчення іноземної мови) [1, 4].

Професор М.Ю. Красовицький стверджує, що полікультурне виховання сприяє розвитку збагаченого менталітету людини ХХІ століття, усвідомлення нею багатокультурної перспективи розвитку суспільства, поваги до права різних культур на існування як важливих частин людської цивілізації. Учений вважає, що полікультурна освіта і виховання мають спиратися на дві об'єктивно наявні тенденції в кожній нації: з одного боку є прагнення до національної ідеї, своєї культури, її розуміння, а з іншого – в кожній нації є устремління пізнавати інші культури. Надзвичайно актуальними є міркування І.Франка про зв'язок національного із загальнолюдським. У статті «Кому це за сором?» він зазначав: «Молодіж ... повинна набиратися всякого знання теоретичного, повинна, як ті пчоли, літати по всіх нивах

людської освіти і культури, збираючи все, що піднімає і окрилює людський ум і ублагороднює серце, тямлячи тільки одне, що практичне життя жде її серед рідного народу і що все, чим багата і сильна людськість, буде в данім часі придатне і пожиточне і для нашого народу. Нині не ті часи, щоб ми з своїм народом могли відгородитись від Європи китайським муром» [6, 405].

Логічним продовженням заявленого є положення «Концепції національного виховання»: «Національне виховання стосується як українців, так і представників інших народів, що проживають в Україні. Принцип етнізації виховного процесу передбачає надання широких можливостей представникам усіх етносів для пізнання своєї історії, традицій, звичаїв, мови, культури, формування власної національної гідності» [10, 18].

Багато вітчизняних учених і дослідників (М.Р. Баяновська, Л.О. Голік, Т.О. Грабовська, Т.В. Клищенко, О. Коваленко, В. Ковтун, Т.І.Левченко, В.М. Павленко, А.Ю. Подольський, І.Г. Тараненко, П.М. Тірала, Б.Г. Чижевський та інші) вважають, що полікультурний компонент є необхідним у змісті освіти. На думку М.Р. Баяновської, П.М. Тірали полікультурне виховання повинно посісти особливе місце в загальнонаціональній системі виховання України. Вони розглядають полікультурне виховання як поліфункціональну підсистему загальнонаціонального виховання, для якої характерні відкритість, динамічність і гнучкість. Каврайський В.Ю. стверджує, що полікультурна освіта повинна враховувати всі етнічні особливості країни чи регіону й виховувати повагу до людей інших національностей, повагу до іншої культури. На думку А.Ю. Подольського, полікультурна освіта в Україні потрібна не тільки представникам різних етносів, але й українській культурі, тому що полікультурність взагалі сприяє збагаченню української культури та взаємовпливу культур. Отже, зміст такої освіти включає історико-культурну, лінгвокультурологічну, українознавчу, світоглядно-філософську, психолого-педагогічну підготовку.

Значну увагу треба приділити також і формуванню полікультурної грамотності педагогів, які будуть передавати свої знання підростаючому

покоління. Державна національна програма «Освіта. (Україна ХХІ століття)» одним із напрямів реформування освіти визначає підготовку нової генерації вчителів з високим загальним рівнем педагогічної культури. «Державний стандарт базової й повної середньої освіти» сформулював перед освітянами таке завдання: «Засвоєння культурних і духовних цінностей свого та інших народів, норм, які регулюють стосунки між поколіннями, націями, сприяють естетичному і морально-етичному розвитку». Національна Рада з Акредитації Педагогічної Освіти визначає полікультурну освіту як процес підготовки індивідів до соціальної, політичної та економічної реальностей, в якому педагог допомагає особистості розвивати свою конкурентоспроможність; вміння оцінювати свої переконання; поведінку, характерну різним культурним умовам, щоб стати більш адаптованим до культурної інтеграції індивідів, до відмінностей у суспільстві. Молодим педагогам варто звертатись до педагогічних надбань українських педагогів минулого, таких, як К. Ставровецький, П. Беринда, М. Смотрицький, Г. Смотрицький, Л. Баранович, І. Гізель, І. Галятовський, Ф. Прокопович, О. Духнович, С. Русова, І. Деркачов, І. Павлович. Усі вони в основу освіти вкладали національні цінності, народну культуру, традиції, спілкування.

Висновки. Аналіз нормативно-правового забезпечення полікультурної освіти і виховання учнів професійно-технічних навчальних закладів дав можливість дійти таких висновків:

- концептуальна основа полікультурної освіти і виховання відображено в низці законодавчих документів, таких, як: Конституція України, Закони України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту», «Про національні меншини в Україні», «Про мови в Україні» тощо;

- нормативно-правове забезпечення полікультурної освіти і виховання учнів ПТНЗ і практику регулювання етнонаціональних процесів у сфері професійно-технічної освіти наша держава формує відповідно до міжнародних норм і рекомендацій, викладених у Загальній декларації прав

людини, Дукарських рамках дій, Рамковій конвенції про захист національних меншин, Європейській хартії регіональних мов або мов меншин, Гаазьких рекомендаціях з прав національних меншин на освіту та інших міжнародно-правових документах, що були ратифіковані в Україні. Але державної програми полікультурної підготовки підростаючих поколінь в Україні ще немає, хоча в окремих багатонаціональних державах полікультурна освіта віднесена до рангу державної політики (наприклад, в США, Японії, Швеції, Канаді);

- визначальною спрямованістю полікультурної освіти і навчання учнів ПТНЗ має стати ідея національної консолідації народів на основі спільності культурно-історичного минулого, загальнонаціональних цінностей та інтересів, неприйняття національної відокремленості й національної виключності, недопущення національного егоїзму, шовінізму, протиставлення одного народу іншому.

Література

1. Болгаріна В., Лощенова І. Культура і полікультурна освіта // Шлях освіти. – 2002. – №1. – С.2–6.
2. Голік Л.О., Клиниченко Т.В., Красовицький М.Ю., Левченко Г.І. Полікультурна освіта в Україні // Завуч. –1999. – № 29/35 (жовтень).– С.3 – 4.
3. Гриньова В.Н. Формування педагогічної культури майбутніх вчителів (теоретичний та методичний аспекти). Дис... доктора пед. наук. – К.: 1988. – 345 с.
4. Intenational Dictionary of Education. – London, Kogan Pade, 1977.
5. Intenational Encyclopedia of Education. – Vol.7. Oxcford, Rergamon Press, 1994.
6. Історія філософії України. Хрестоматія: навч. посібник / Упорядники М.Ф. Тарасенко, М.Ю. Русин та ін. – К.: Либідь, 1993. – С. 402-405.
7. Конституція України.

8. Концепції 12-річної загальної середньої освіти. Міністерство освіти і науки України. – Київ, 2000.
9. Концепції громадянського виховання. Міністерство освіти і науки України. – Київ, 2000.
10. Кузьменко В.В., Гончаренко Л.А. Формування полікультурної компетентності вчителів загально-освітньої школи: Навчальний посібник. – Херсон: РІПО, 2006. – 92 с.
11. Лощенова І.Ф. Розвиток ідей полікультурного виховання у світовій педагогічній думці // Педагогіка і психологія. – 2002. – № 1-2. – С.68–77.
12. Макаренко А.С. Досвід методики роботи дитячої трудової колонії // А.С. Макаренко. Твори в семи томах. – Т. 5. – К.: Рад. шк., 1954.
13. Наушабаева С.У. Проблема полікультурного образования в американской педагогике (анализ концепции Д Бэнкса) // Педагогика. – 1993. – № 1. – С. 104-109.
14. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. – 2002. – №33. – С.4.
15. Nieto Sonia Affirming Diversity: the Sociopolitical Context of Multicultural Education.– Longman, 2000. – P. 307.
16. Образование взрослых на рубеже веков: вопросы методологии, теории и практики (Монографическая серия научный редактор – директор ИОВ РАО докт. пед. наук В.И. Подобед). В 4-х томах. – Екатеринбург, 2000. – Том 2. – кн. – 2. – С. 93 – 127.
17. Освіта. Україна ХХІ століття. Державна національна програма. – К., 1994.
18. Русова С. Вибрані педагогічні твори у 2-х т. К.,”Либідь”,1997.–С-23.

