16. Сухарніков Ю.В. Реформа вищої освіти: європейські пріоритети України/ Ю.В. Сухарніков / [Електронний ресурс]– Режим доступу: *www.niss.gov.ua/book/Osvita/5.pdf*

17. Шинкарук В. Основні напрями модернізації структури вищої освіти України / В. Шинкарук // Вища школа.–2007.–№5.– С.3-16.

18. Bergan Sjur. Qualifications.Introduction to a concept.– Counsil of Europe, 2007.- 274 p.

УДК 371.111:37.014(477)

ДО ПИТАННЯ ПРО КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РОБОТИ КЕРІВНИКІВ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ НА ОСНОВІ ГОТОВНОСТІ ДО ЗДІЙСНЕННЯ МОНІТОРИНГУ ЯКОСТІ ОСВІТИ

Приходько В.М., к.пед.н., доцент

Запорізький обласний інститут післядипломної педагогічної освіти

У статті обґрунтовується необхідність удосконалення критеріїв оцінювання роботи керівників загальноосвітніх навчальних закладів. Особлива увага приділена критерію готовності керівників до здійснення моніторінгових досліджень.

Ключові слова: загальноосвітній навчальний заклад, управлінська діяльність, моніторинг, моніторингові дослідження

Приходько В.Н. К ВОПРОСУ ПРО КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РАБОТЫ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ НА ОСНОВЕ ГОТОВНОСТИ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ МОНИТОРИНГА КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ / Запорожский областной институт последипломного педагогического образования, Украина.

В статье обосновывается необходимость усовершенствования критериев оценивания работы руководителей общеобразовательных учебных заведений. Особенное внимание уделено критерию готовности руководителей к осуществлению мониторинговых исследований.

Ключевые слова: общеобразовательное учебное заведение, управленческая деятельность, мониторинг, мониторинговые исследования.

Prikhod'ko V.N. TO QUESTION ABOUT CRITERIA OF EVALUATION OF WORK OF GENERAL EDUCATIONAL ESTABLISHMENTS ON BASIS OF READINESS TO REALIZATION OF MONITORING OF QUALITY OF EDUCATION / Zaporozhia regional institute of poslediplomnogo pedagogical education, Ukraine.

The necessity of improvement of criteria of evaluation of work of leaders of general educational establishments is grounded in the article. The special attention is spared the criterion of readiness of leaders to realization of monitoring researches.

Keywords: general educational establishment, administrative activity, monitoring, monitoring researches.

DU CHOC DES, OPINIONS
JAILLIT LA VERITE (фр.)-
Боротьба думок породжує істину

На кожному етапі розвитку освіти виникало та виникає питання щодо оцінювання роботи керівника навчального закладу. Саме тому в заходах Міністерства освіти і науки України щодо розвитку загальної середньої, дошкільної та позашкільної освіти на період до 2012 року, затверджених наказом МОН від 20.01.10 №20, одним із паритетних пунктів плану заходів розпорядження КМУ №1622 р від 5.10.2009 є розробка критеріїв оцінювання роботи керівників загальноосвітніх навчальних закладів та інших педагогічних працівників як складову Положення про атестацію керівників загальноосвітніх навчальних закладів [1].

Сучасний загальноосвітній навчальний заклад є відкритою соціальною (соціально-педагогічною) системою, яка має певну внутрішню організацію з вираженою ієрархічністю, здібністю зберігати стійкий стан, але в той же час достатньо динамічною для успішного функціонування, і яка створює єдину систему з навколишнім освітнім простором. Саме в цій системі проектуються та реалізуються самостійні рішення членів педагогічних колективів та їх керівників, пріоритетні принципи гуманізму та демократії, результативні технології, інноваційні процеси.

У наш час у школознавстві сформувалися три підходи до феномену управління навчальним закладом: управління організацією (навчальний заклад розглядається як соціальне утворення у якому загальними прагненнями об'єднано багато людей для досягнення спільної мети), управління діяльністю (пізнавальною, ціннісно-орієнтаційною, комунікативною, перетворювальною, інноваційною, виховною і т.ін.), управління людьми (прагнення до досягнення максимально дієвих результатів на основі вироблення певних умов та вимог до змісту освіти і критеріїв освіченості, про обсяг знань, умінь, навичок, оцінних суджень, поведінкових норм).

Відповідно до Законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Положення про загальноосвітній навчальний заклад» діяльність керівників школи є діяльністю управлінською і педагогічною одночасово. Саме тому, на нашу думку, основним критерієм оцінювання роботи директора школи, його заступників з навчальної, виховної, науково-методичної роботи і помічника з господарської частини необхідно вважати готовність до управлінської діяльності. А у зв'язку з тим, що основним інформаційним інструментом забезпечення об'єктивних даних для розробки науково-обґрунтованих рекомендацій для прийняття управлінських рішень відносно підвищення ефективності функціонування навчального закладу та результативності його діяльності є моніторинг (Моніторинг є достатньо складним феноменом, що знаходиться у процесі формування, який має міждисциплінарний характер. Моніторинг може бути розглянутий як інформаційна, діагностична, наукова, прогностична система, реалізація якої відбувається в межах управлінської діяльності, як постійне організоване спостереження за будь яким процесом з метою зіставлення наявного стану (точніше, станів, що постійно змінюють один одного) з очікуваними результатами, постійне відстеження ходу будь-яких процесів за чітко визначеними показниками. Результати моніторингу залежать від того, наскільки правильно були визначені критерії (підґрунтя для оцінювання) і показники (ознаки конкретних критеріїв оцінювання). Критерії повинні відповідати визначеним вимогам: конкретні, інформативні, адекватні. На сьогодні розроблені найбільш загальні принципи проведення моніторингу, які одержали емпіричне підтвердження: цілісність; оперативність; пріоритет управління; відповідність (мети моніторингу засобами його організації); науковість; прогностичність (націленість на прогноз); непротирічність (валідизація здоровим глуздом); різноманітність), то основним підґрунтям, показником для оцінювання роботи керівників загальноосвітніх навчальних закладів необхідно вважати готовність до здійснення моніторингу якості освіти.

Визначаючи готовність до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності навчального закладу як критерій оцінювання роботи керівників загальноосвітніх навчальних закладів, ми виходимо із загальноприйнятого поняття: критерій (грец. kriterion – засіб, судження) – це одна з основних ознак, мірило, еталон для визначення, оцінки, класифікації явища, предмета. Критерії оцінювання управлінської діяльності керівників навчальних закладів – це індикатори (лат. inducator - показник), керуючись якими можна визначити й оцінити результати роботи.

Основними критеріями і показниками професійної готовності до управлінської діяльності слід вважати:

1. Об'єктивні критерії: висока продуктивність праці, кількість і якість, досягнення певного статусу у професії, вміння вирішувати різні професійні завдання.
2. Суб'єктивні критерії: наскільки професія відповідає вимогам людини, її нахилам; професійно-педагогічна спрямованість, розуміння значущості професії, її ціннісних орієнтацій; сукупність необхідних професійно-психологічних якостей особистості; позитивне ставлення до себе як до професіонала.
3. Результативні критерії: чи досягає людина у своїй праці результатів, яких очікує суспільство; позитивні якісні вміння у розумовому й особистісному розвитку.
4. Професійні критерії: використання відповідних доцільних засобів,прийомів, технологій; професійних знань, умінь; наявність педагогічної емпатії; психологічна ціна результату у вигляді витрачення часу учнями і вчителем.
5. Нормативні критерії: засвоєння норм, правил, еталонів професії на рівні майстерності.
6. Індивідуально-варіативні критерії: прагнення до самореалізації, саморозвиток засобами професії; індивідуальність, оригінальність, наявність власного стилю.
7. Критерії існуючого рівня: актуальний рівень професійного розвитку (оцінюється за результатами атестації).
8. Прогностичні критерії: перспективи професійного зростання, зона найближчого розвитку і саморозвитку.
9. Критерії професійної навченості: готовність до переймання професійного досвіду інших, професійна відкритість та ін.

10. Творчі критерії: самостійний творчий пошук, перетворення досвіду, збагачення його творчим внеском.

11. Критерії соціальної активності та конкурентоспроможності професії в суспільстві: вміння конкурувати на ринку освітніх послуг, демонструючи переваги професії та ін.

12. Критерії професійної прихильності: честь і гідність у професії, бачення її специфічного внеску в суспільний прогрес; професійний патріотизм, відданість справі.

13. Якісні та кількісні критерії: оцінка професіоналізму як у параметрах якості (глибина, системність знань, сформованість навичок навчальної діяльності, розумових операцій учнів), так і кількісних показниках (бали в рейтингу, категорії тощо).

Під час моніторингу саме ці критерії найбільш цілісно, на погляд багатьох дослідників, відображають складові професійної готовності і компетентності (Аносов, А. Маркова, М. Приходько).

На жаль, нерідко оцінювання роботи керівника навчального закладу помилково визначається за формальними показниками: наявність системи парад, інструктажів, засідань; кількість наказів, парад, розпоряджень, інструктажів. Інколи про якість роботи керівників судять на основі окремих показників, які самі по собі не викликають заперечень, але й не визначають якості та ефективності роботи без поєднання з іншими показниками.

Безумовно, основоположні питання управління залишаються незмінними роками, десятиріччями і навіть століттями. Однак, одне із найважливіших питань «За якими показниками оцінювати роботу керівника?» за результатами (ефективне (лат. efficio – виконую; довожу) управління, здатністю забезпечувати ефективність діяльності організації, людей, процесу, чи за особистим внеском (ефектне (лат. effectus – враження, здивування) управління, що має на увазі справити враження, здивування своєю роботою, і сьогодні залишається без відповіді.

У порядку резюме сказано вище ми можемо відзначити, що робота керівника – це процес впливу на діяльність окремого вчителя, учня, педагогічного і учнівського колективів, в цілому всього загальноосвітнього навчального закладу з метою досягнення максимально хороших результатів у певних умовах. Керівник за результатами – це керівник бажаного типу. Але ефективність роботи керівника загальноосвітнього навчального закладу залежить, перш за все, від його готовності до серйозної дослідницької діяльності. Найважливіше з точки зору сучасного управлінського мислення – думати й діяти багатогранно. Зовсім не обов'язково розглядати ефективність та результативність абсолютно в усіх випадках у якості найважливішого вимірювання, ними можуть бути, наприклад, мотивованість, якість освітньої діяльності, стимулювання зусиль усіх учасників педагогічного процесу.

Коротко розглянемо теоретико-методологічні підходи до проблеми готовності керівників загальноосвітніх навчальних закладів до моніторингу якості освітньої діяльності.

У сучасній психолого-педагогічній науці готовність розглядається як істотна передумова будь-якої цілеспрямованої діяльності, її регуляції, стійкості та ефективності. Існує два основних підходи до визначення змісту та структури готовності: психологічний (особистісний) та діяльнісний (функціональний).

З точки зору психологічного підходу готовність розглядають як результат підготовленості до певної діяльності. У відповідності з цим підходом, готовність розуміється як стійке, багатоаспектне та ієрархієзоване утворення особистості, яке включає ряд компонентів (мотиваційний, когнітивний, операційний тощо), адекватних вимогам змісту та умовам діяльності, які в своїй сукупності дозволяють суб'єкту більш або менш успішно здійснювати діяльність. Цей підхід відображений у роботах М. Дьяченко, Л. Кандибовича, В. Сластеніна, А. Смірнова та ін.

Деякі дослідження психологічної готовності до професійної діяльності спрямовані на виявлення та формування професійно важливих якостей і здібностей особистості (Л. Нечепоренко, Л. Карамушка). Як професійно важливі якості різні автори виділяють такі окремі характеристика: позитивне відношення до того чи іншого виду діяльності (О. Дубасенюк, М. Закович, І. Мигович, В. Сагарда), потреба в певній спеціальній діяльності, інтерес і схильність до діяльності, усвідомлена мотивація особистості та внутрішнє прийняття вимог професії (М. Левченко, Є. Павлютенков), усвідомлення особистістю суспільної значущості праці, потреба в праці (О. Мороз, А. Ковальов). Розробляються питання стимулювання творчої думки як умови формування психологічної готовності особистості до праці (В. Моляко).

Слід відзначити, що в рамках особистісного підходу існує розподіл псиїхологічної готовності на довготривалу та ситуативну [2]. Довготривала готовність є стійким комплексом особистісних, професійно важливих якостей, необхідних для успішної діяльності в багатьох ситуаціях. Дана система існує постійно, виступає в якості провідної передумови регуляції в цілому. Ситуативна готовність є активно-дієвим станом особистості, функціональною структурою, яка виникає в тісному зв'язку із

структурою зовнішньої взаємодії (конкретною ситуацією і завданням, які потрібно розв'язати). При цьому зазначається, що категорія психологічної готовності є одночасно категорією теорії особистості (як довготривала готовність) і теорії діяльності (як ситуативна готовність).

В рамках функціонального підходу (Ф. Генов, Н. Левітов, В. Маріщук та ін.) готовність трактується як певний стан психічних функцій, який забезпечує високий рівень досягнень при виконанні того чи іншого виду діяльності. Цей стан близький до феномену емоційної готовності. Емоційна готовність як психічний стан має творчу спрямованість і пов'язана з переживанням душевних витрат на виконання тієї чи іншої діяльності. Емоційна готовність – це результуюча настрою, ставлення особи до себе, її самооцінки і волі, єдності потягу і повинності. Проявом емоційної готовності до діяльності виступає захоплення майбутнім результатом, що його відчуває особистість, політ її фантазії. Наслідком емоційної готовності є натхнення як психічний стан емоційної та операційної напруженості, зосередженості на предметі діяльності. Готовність до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу – це готовність до переживання нових емоцій як за знаком (позитивні - негативні), так і за модальністю (радість, гнів і т.д.).

Аналіз літературних джерел та врахування специфіки завдань нашого дослідження далі можливість на етапі теоретичного аналізу проблеми зробити ряд попередніх висновків стосовно доцільності використання основних теоретико-методологічних підходів до аналізу означеної проблеми:

1. Дослідження готовності керівників загальноосвітніх навчальних закладів до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності доцільно здійснювати в межах психологічного, функціонального підходів. Таку готовність слід розглядати як результат фахової і спеціальної цілеспрямованої підготовки у вищих навчальних закладах третього та четвертого рівнів акредитації і закладах післядипломної педагогічної освіти.

2. Готовність керівників до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу необхідно розуміти як довготривалу готовність, яка визначає успішність оцінки і управління освітніми організаціями в цілому.

3. Довготривала професійна готовність керівників загальноосвітніх навчальних закладів до здійснення моніторингу може виступати як основа для виникнення ситуативної готовності (в кожній конкретній педагогічно-управлінській ситуації, з якою зустрічаються учасники навчально-виховного процесу.

Перед тим, як перейти безпосередньо до аналізів результатів спеціального емпіричного дослідження змісту та структури професійної готовності керівників загальноосвітнього навчального закладу до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності, необхідно проаналізувати, наскільки проблема професійної готовності до управління школою розроблена іншими дослідниками.

Аналіз літератури свідчить, що вітчизняними педагогами досліджувались проблеми професійної готовності вчителя до таких видів діяльності:
1) до самостійної творчої діяльності (О. Кривильова);
2) до комунікації вчителя з молодшими школярами засобами образотворчого мистецтва (О. Макарова);
3) до виховної роботи в школі (Л. Бродська);
4) до особистісно орієнтованого навчання молодших школярів (Ю. Шаповал);
5) до організації освітньо-дозвіллєвої діяльності учнівської молоді (С. Пащенко);
6) різних видів власне професійної діяльності:
а) полікультурної (Я. Гулецька, О. Мілютіна);
б) виховної (І. Василенко, О. Волошина, О. Матієнко, М. Рудь);
в) діагностичної (О. Мельник, І. Гавриленко, О. Дмитрук, О. Козловська);
г) проектної (М. Елькін, О. Колесніков, Т. Шапошнікова).

Ці та інші дослідження зафіксували те, що така готовність, окрім загальних структурних компонентів (когнітивного, мотиваційного, операційного, особистісного та ін.), характеризується конкретним змістовним наповненням, яке відтворює особливості того чи іншого виду діяльності.

Що ж стосується психологічної готовності особистості до різних видів діяльності, то ця проблема, наскільки нам відомо, викладена лише в роботі Л. Карамушки, виконаної у рамках психології управління закладами середньої освіти. В цій роботі відображений аналіз психологічної готовності керівників закладів середньої освіти до управління. Психологічна готовність при цьому розуміється як комплекс мотивів, знань, умінь та навичок, особистісних якостей, які забезпечують успішну взаємодію керівників з учасниками управлінського процесу та ефективність управління в цілому [3, 102].

Структура психологічної готовності являє собою складне, багатоаспектне особистісне утворення, яке визначається, в свою чергу, чотирма функціонально пов'язаними між собою та взаємообумовленими такими компонентами:
– мотиваційним – сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управління;

– когнітивним – сукупність знань, необхідних для управління;
– операційним – сукупність умінь та навичок практичного вирішення управлінських завдань;
– особистісний – сукупність важливих для управління особистісних якостей:
– чесність та порядність, правдивість і щирість, скромність та простота;
– принциповість, розвинене почуття відповідальності, висока вимогливість до себе та інших;
– справедливість, доброзичливість та повага у стосунках з підлеглими, неупередженість у спілкуванні з ними, здатність створювати у колективі настрій, який сприяє високопродуктивній діяльності;
– знання індивідуально-психічних особливостей підлеглих та індивідуалізований підхід до підлеглих із урахуванням їх особистісних параметрів: характеру, темпераменту, професійних ціннісних інтересів, здатності спрацьовуватися з людьми та знання методів ефективного впливу на них;
– готовність налагоджувати контакти з підлеглими, прагнення захищати законні інтереси підлеглих, турбота про їх повсякденні потреби;
– здатність до співпереживання, ідентифікації (уміння подумки поставити себе на місце іншої людини і подивитися на проблему з її позиції);
– доброта, тактовність, визнання успіхів інших, відсутність дріб'язковості;
– об'єктивність, зважене сприйняття критики;
– терпимість та ввічливість, розсудливість та врівноваженість;
– комунікабельність, уміння слухати та чути;
– розвинене почуття гумору .

Для ефективного керівництва колективом компетентній людині з розвинутими діловими якостями мають бути притаманні вольові риси, що дозволяють свідомо керувати власною поведінкою і діяльністю та пов'язані з подоланням внутрішніх і зовнішніх перешкод. Вольові риси та їх характеристика представлені в такий спосіб:

- цілеспрямованість — уміння підпорядковувати свої дії встановленим цілям і визначеній місії;
- наполегливість — уміння мобілізувати власні можливості за будь-яких некерованих ситуацій і в невизначених обставинах, здатність тривалий час скеровувати і контролювати власну поведінку;
- ініціативність — уміння працювати творчо, діяти на власний розсуд;
- самостійність — уміння не підпадати під вплив різних факторів, які можуть відволікати від досягнення мети, критично оцінювати поради та пропозиції інших, діяти на основі своїх поглядів та переконань;
- сміливість — уміння, незважаючи на небезпеку для власного благополуччя, подолати страх та йти на виправданий ризик заради досягнення мети;
- витримка — уміння відкинути почуття і думки, які заважають здійсненню прийнятого рішення [4, 39-40].

Важливе значення для менеджера має така особистісна характеристика, як впевненість у собі, що проявляється через наявність у людини ясної мети і рішучих дій у її досягненні.

Вивчення, аналіз законодавчо-правових актів інструктивно-директивних документів дозволяє зробити висновок про відсутність чіткої системи науково обґрунтованих вимог до посади керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Щодо психологічної готовності особистості до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу, то слід зазначити, що вона, як цілісне психологічне утворення, раніше не виступала предметом спеціального дослідження. Про це свідчить аналіз психолого-педагогічної літератури.

Все це, на наш погляд, доводить необхідність спеціального дослідження цієї проблеми.

Розгляд цього питання, з нашої точки зору, необхідно пов’язувати з уявленням про суб’єктивну і об’єктивну готовність керівника і вчителя загальноосвітнього навчального закладу до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності. Між ними можуть бути різні співвідношення: а) збіг коли особа об’єктивно готова (або не готова) до цієї діяльності і усвідомлює таку готовність (або неготовність); б) незбіг: керівник, вчитель об’єктивно готовий до здійснення моніторингу, але думає, що неготовий; в) незбіг: особа об’єктивно неготова до здійснення моніторингового дослідження, а має впевненість, що вже готова. Проблема співвідношення об’єктивної та суб’єктивної готовності менеджера освіти до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу розв’язується на основі застосування системно-структурного, структурно-функціонального та генетичного підходів [5; 6; 7].

Цей підхід, який є одним із провідних теоретико-методологічних принципів нашого дослідження в цілому, дає можливість розглядати готовність до здійснення моніторингу на психолого-педагогічних засадах: на теоретичному і технологічному рівнях. Особливість першого з них полягає в тому, що він

вбирає в себе всі основні принципи і закономірності педагогічної і управлінської діяльності, а другого – в його операційному відображенні.

Враховуючи ці особливості, ми готовність до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу розглядаємо як цілеспрямоване виявлення особистості, що охоплює емоційно-вольові та розумові якості, погляди та переконання, установку, мотивацію, систему відносин, професійну майстерність, вміння та навички її практичного втілення.

Змістовна готовність до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу – це сукупність науково-педагогічних знань, сформованість професійно-педагогічних умінь, навичок, ціннісних орієнтирів, що обумовлюють ефективне вирішення завдань моніторингу у процесі різних видів освітньої діяльності. Оскільки за своїм змістовним значенням готовність дуже близька до поняття «компетентність» (лат. competens (competentis) – належний, відповідний) методична компетентність як обєкт моніторингу у контексті загальноєвропейського освітнього простору буде розглянуто у наступному розділі), на наш погляд, готовність до здійснення моніторингу якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу визначається такими видами компетенції (чинниками):

- когнітивно-педагогічний – обізнаність із формами та методами моніторингових досліджень;
- конструктивно-організаційний – планування, програмування, прогнозування, організація проведення моніторингу, корекційно-педагогічна робота об'єктів та суб'єктів діяльності;
- комунікативний – уміння спілкуватися та взаємодіяти;
- оцінно-регулятивний – уміння оцінювати та регулювати процесуальний аспект моніторингового дослідження;
- операційно-технологічний – комплекс умінь, навичок, технологій, які забезпечують успішність здійснення функцій моніторингу;
- психолого-педагогічний – соціальне усвідомлення характеру моніторингу і відповідальність; організованість і здатність до нестандартних, творчих рішень; до розширення і поглиблення власного наукового і професійного рівня; доброзичливість, емпатійність, толерантність, гнучкість та оригінальність мислення; інтелектуальна активність, самокритичність і рефлексія; професійна працездатність, психічне і фізичне здоров'я;
- мотиваційний – сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням моніторингу.

Наприклад, професор Л. Карамушка в структурі мотиваційного чиннику психологічної готовності до управління виділяє три основні групи мотивів: соціальні, управлінські та особистісного розвитку. До соціальних мотивів дослідниця відносить: причетність до однієї із найвідповідальніших і престижних видів діяльності в суспільстві (навчання і виховання підростаючих поколінь); реальний вклад у підвищення якості освіти, впровадження нових типів навчальних закладів; можливість впливати на формування свідомості учнів, учителів, батьків як громадян незалежної України, сприяти становленню їх національної свідомості та ін. [3, 105].

Враховуючи дихотомність управлінської діяльності Л. Карамушка власне до управлінських мотивів відносить такі: відповідність здібностей керівника до змісту управлінської діяльності; різноманітність та самостійність постановки та вирішення управлінських проблем; створення колективу однодумців, мобілізація його для вирішення актуальних освітніх організацій; можливість реально впливати на організацію життєдіяльності освітніх організацій (сприяти впровадженню нових програм та технологій навчання, забезпечувати високий рівень матеріально-технічної бази навчального закладу тощо).

Підгрупу педагогічних мотивів, на думку Л. Карамушки, складають такі види: потреба займатися педагогічною діяльністю (викладати улюблений предмет); потреба спілкуватися та взаємодіяти з дітьми та їх батьками; можливість створювати умови для забезпечення поваги до особистості дитини, задоволення її розвитку, становлення професійних, творчих здібностей; можливість спостерігати за розвитком дитини, бачити результати своєї праці; можливість сприяти гуманізації навчання та виховання дітей та ін.

До мотивів особистісного розвитку віднесено необхідність постійного самопізнання та самоаналізу своєї діяльності; необхідність володіти собою в будь-якій ситуації; необхідність переборювання труднощів, пов'язаних з роботою та вдосконалення себе; можливість реалізувати свій творчий потенціал (впроваджувати нові підході в управлінні, нові методи та форми навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення) та інші [3, 106-107].

ЛІТЕРАТУРА

1. Про затвердження заходів на виконання розпорядження КМУ від 5 жовтня 2009 р. №1622-р «Про затвердження плану заходів щодо розвитку загальної середньої, дошкільної та позашкільної освіти на період до 2012 року». Наказ МОН України №20 від 20.01.2010.

2. Дьяченко М.М. Психологические проблемы готовности к деятельности/ М.М.Дьяченко, А.А. Кандибович – Минск: Изд-во Белорус. ун-та, 1976. – 176 с.

3. Карамушка Л.М. Психологія управління закладами середньої освіти: Монографія. – К.: Ніка – Центр, 2000. - 332 с. (Серія «Новітня психологія». Вип. 6).

4. На допомогу менеджера освіти. Частина VIII. Сучасний керівник навчального закладу – менеджер освіти. – Тернопіль: Астон, 2003. – 344 с.

5. Григораш В.В. Організація діяльності керівника школи. – Х.: Видавнича група «Основа», 2008. – 208 с.

6. Єльникова Г.В. Основи адаптивного управління (тексти лекцій). – Х.: Видавнича група «Основа», 2004. – 128 с. (Серія «Бібліотека журналу «Управління школою»; Вип.3(15).

7. Максименко С.Д. Загальна психологія: Підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – Вінниця: Нова книга, 2004. – 704 с.

УДК 371.4 (092)

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ СИМФОНИЯ Ш.А. АМОНАШВИЛИ

Приходько Н.И., д.пед.н., профессор

Запорожский национальный университет

Статья посвящена осмыслению заповедей, мудрых советов в работе с детьми шестилетками и раздумий о сути школы видного ученого, академика, доктора педагогических наук, профессора Шалвы Александровича Амонашвили.

Ключевые слова: педагог, дети, детская шалость, школа.

Приходько М.І. ПЕДАГОГІЧНА СИМФОНІЯ Ш.О. АМОНАШВІЛІ / Запорізький національний університет, Україна

Стаття присвячена осмисленню заповідей, мудрих порад у роботі з дітьми шестирічками і роздумів про суть школи видного ученого, академіка, доктора педагогічних наук, професора Шалви Олександровича Амонашвілі.

Ключові слова: педагог, діти, дитяча витівка, школа.

Prihodko N.I. PEDAGOGICAL SYMPHONY SH.O. AMONASHVILI / Zaporozhia regional institute of poslediplomnogo pedagogical education, Ukraine.

Article is devoted judgement of precepts, a wise advice in work with children шестилетками and meditations about an essence of school of the visible scientist, the academician, the doctor of pedagogical sciences, professor Shalvy Aleksandrovicha Amonashvili.

Keywords: the teacher, children, a childish prank, school.

Постановка проблемы. Прошло более сорока лет со дня перехода обучения детей с 6 лет. Одним из фундаторов этой реформы был Ш.А. Амонашвили. Опыт своей работы с шестилетками Шалва Александрович Амонашвили изложил в двух книгах «Здравствуйте дети!» и «Как живете дети?», вышедших тиражом по 500000 экземпляров.

Академик А.В. Петровский назвал эти приозведения педагогической симфонией. «Эта симфония каждого школьного дня, - пишет Ш.А. Амонашвили, - звучит в моих ушах звуками детского жриамули» (Жриамули с грузинского звучит – щебет, гомон детей и птиц). Лейтмотивом педагогической симфонии, которая разыгрывается на страницах книг, остается неизменно любовь к детям, чуткое отношение к нежной детской душе ребенка, которую так легко ранить, задеть неосторожным словом или поступком. Автор статьи счастлив, что имел возможность присутствовать на уроках, видеть богатство душевного преклонения перед детьми, разнообразие методических средств обучения, которые своим происхождением обязаны психолого-педагогическим идеям Л.С. Выготского, В.В. Давыдова, Л.В. Заннова, Г.С. Костюка, Д.Н. Узнадзе, Б.И. Хачапуридзе, Д.Б. Эльконина, и которые обогащал своим педагогическим мастерством Шалва Александрович.

В связи с отсутствием исследований педагогического творчества Ш.А. Амонашвили мы берем на себя смелость пройтись по страницам произведений учителя начальной школы, стремившегося познать тайну детской души, педагогического мастерства и науки Педагогики, видеть в каждом ребенке своего учителя и воспитателя, принимающего любовь к «жриамули», как доказательство понимания детей, убежденного