

століття : матер. III Міжнар. наук.-практ. конф. / за заг. ред. В.О. Огнев'юка. – К.: Київськ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2011. – С.23–27.

2. Ніколаєску І.О. Практичні основи акмеологічного розвитку особистості в умовах освітньо-інформаційного простору: навчально методичний посібник/ І.О.Ніколаєску. – Черкаси: ОІПОП, 2012

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ УПРОВАДЖЕННЯ ОСВІТНІХ ІННОВАЦІЙ

Пашаніна Ірина Іллівна

Маріупольський державний університет

87500, просп. Будівельників, 129, м. Маріуполь, Україна, irena71971@mail.ru

Розкрито сутність управлінської діяльності керівника навчального закладу на різних етапах упровадження освітніх інновацій. Акцентовано увагу на його провідній ролі як ініціатора та організатора освітніх нововведень.

Інноваційна управлінська діяльність є особистісною характеристикою керівника освітнього закладу і залежить від його особистісних якостей, рівня професійної компетентності та творчості. Ефективність реалізації нововведень у навчальному закладі значною мірою залежить від вироблення його керівником вірного алгоритму упровадження освітньої інновації. Такий алгоритм має містити такі етапи: усвідомлення необхідності змін; оцінка ситуації, що склалася; формування проблеми; вибір варіанту вирішення проблеми; прийняття рішення про нововведення; експериментальна перевірка нововведень; підготовка та перепідготовка кадрів; формування позитивного ставлення колективу до нововведень; широке впровадження нововведень; оцінка результатів.

Управлінська діяльність в умовах освітніх інновацій має певні особливості на кожному з етапів її реалізації. Так, на першому етапі (усвідомлення колективом необхідності змін та впровадження нововведень) основним завданням керівника є формування відповідного інформаційного поля, усвідомлення педагогами необхідності інновацій. Головною метою діяльності керівника на етапі пошуку та актуалізації нових ідей є виявлення кола проблем, актуалізація нових ідей, обговорення їх у колективі та з науковцями. На цьому етапі формується творча група, діяльність якої спрямовується на розробку та оформлення ідеї у відповідний проект чи програму. На етапі проектування нововведення керівник навчального закладу спрямовує педагогів на здійснення аналізу стану функціонування навчального закладу на основі проведеної діагностики, визначення перспективи, вироблення стратегії досягнення мети.

Особливо яскраво керівна роль керівника навчального закладу простежується на етапі управління процесом упровадження нововведення, де важливим є врахування «людського фактора» в інноваційному процесі та створення комфортних умов для роботи всіх суб'єктів інноваційної діяльності. Важливим є вибір стилю управління, вміння презентувати ідею, оцінювати й контролювати проміжні результати, делегувати повноваження, мотивувати до співпраці, налагоджувати зовнішню комунікацію тощо.

Нерідко у процесі підготовки та впровадження педагогічних нововведень у навчальному закладі виникають ситуації протистояння через нерозуміння нових стимулів роботи, зміну режиму роботи, додаткові витрати, необхідність постійного навчання тощо. Тому значущим завданням керівника навчального закладу є подолання опору нововведенням, забезпечення комфортних психологічних умов для упровадження інновацій.

Отже, управління інноваційною діяльністю навчального закладу – це складний процес, що потребує науково-методичного підходу на всіх рівнях управління.

Література

1. Ващенко Л. Управління інноваційними процесами / Л.Ващенко // Директор школи. - №23-24 (455-456). - 2007. - С.53 - 61.
2. Даниленко Л. Управління процесом здійснення інноваційної діяльності в системі загальної середньої освіти // Післядипломна освіта в Україні. – 2003. – № 3. – С. 70-74.
3. Петечук В.М. Особливості управління інноваційною діяльністю в закладах освіти районними/міськими методичними кабінетами [Електронний ресурс] / В.М.Петечук, Т.І.Грабовська. – Режим доступу: <http://zakinppo.org.ua/2010-01-18-13-45-02/222-2010-06-24-09-18-55>.

ВОЛОНТЕРСТВО ЯК ДОДАТКОВИЙ РЕСУРС ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНІХ ПСИХОЛОГІВ

Петровська Інга Ростиславівна, Данилів Роксолана Ігорівна

Національний університет “Львівська політехніка”

79013, вул. С. Бандери, 12, м. Львів, Україна, petrovskaya_inga@mail.ru

За допомогою керованої волонтерської діяльності може бути реалізована найголовніша задача навчального процесу професійної підготовки – створення умов для професіоналізації особистості майбутніх практичних психологів та формування професійного образу «Я» у кожного студента.

Волонтерська діяльність надає можливість кожному студенту-психологу випробувати свої сили, ствердитися у правильності свого вибору, або зрозуміти, що «це не моє», відчутти значущість, соціальний смисл професії, створити її образ, накреслити свій подальший професійний розвиток, тобто самостійно визначитися зі сферою професійної діяльності, набути власний досвід у конкретній практичній діяльності, життєвій ситуації, у роботі з конкретною людиною, розширити «горизонти» професії, усвідомити, які професійно важливі якості необхідні для роботи з певною категорією людей та дітей, накреслити майбутній образ «Я-успішний професіонал» [1; 2].

На жаль, можна спостерігати, що молодий спеціаліст після закінчення навчання у ВНЗ виявляє повну безпорадність, коли стикається з «живим» клієнтом, з його реальною проблемою, реальною життєвою складною ситуацією і своїм професійним завданням – допомогти людині, надати їй психологічну допомогу. У результаті, молодий психолог-практик знаходиться у стані розчарування, розгубленості, фрустрації, оскільки розуміє, що між навчанням у ВНЗ і реальною професійною діяльністю існує величезна прірва: він не спроможний виконувати свої професійні функції, надати реальну професійну психологічну допомогу реальному клієнту, передбачати його поведінку [3].

Виявляється доцільним представити результати опитування студентів старших курсів (76 осіб), які навчаються у Національному університеті «Львівська політехніка» за спеціальністю «Практична психологія».

На питання анкети «Чи виникають у Вас сумніви щодо правильності вибору професії практичного психолога?», студенти відповіли наступним чином (середні значення): «ніколи» – 23%, «іноді» – 60%, «так» – 17%.