

7. Кагаров Е. Г. Метод проектов в трудовой школе / Е. Г. Кагаров. – Л., 1926.
8. Килпатрик В. Х. Метод проектов / В. Х. Килпатрик. – Л., 1925.
9. Кон И. С. Психология ранней юности / И. С. Кон. – М.: Просвещение, 1989.
10. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: [учеб. пособие для студ. пед. вузов и системы повышения квалиф. пед. кадров] / под ред. Е. С. Полат. – М.: Изд. Центр «Академия», 2001.
11. Особенности обучения и психического развития школьников 13-17 лет / под ред. И. В. Дубровиной, Б. С. Кругловой. – М.: Педагогика, 1998.
12. Пиаже Ж. Избранные психологические труды / Ж. Пиаже. – М.: Междунар. пед. академия, 1996.
13. Пиаже Ж. Роль действия в формировании мышления / Ж. Пиаже // Вопросы психологии. – 1961. – № 6.
14. Рабочая книга школьного психолога / под ред. И. В. Дубровиной. – М.: Междунар. пед. академия, 1995.
15. Российская педагогическая энциклопедия. – М.: Науч. изд-во «Большая Российская энциклопедия», 1999. – Т.2.
16. Хуторской А. В. Современная дидактика: [учеб. для вузов] / А. В. Хуторской. – СПб.: Питер, 2001.
17. Чашанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: метод. пособие / М. А. Чашанов. М., 1996.
18. Щукина Г. И. Педагогические проблемы формирования познавательных интересов у учащихся / Г. И. Щукина. – М.: Педагогика, 1998. – 203с.
19. Dewey J. Progressive education and the science of education / J. Dewey. Wasp., 1928.
20. <http://www.ioso.ru/distant/project/meth%20project/metod%20pro.htm>

Стаття надійшла до редакції 25.10.2010 р.

УДК 371.11:37.03

Гонтаровська Н. Б.

*кандидат пед. наук, заслужений працівник освіти України,
Міський методичний центр Управління освіти та науки
Дніпропетровської міської ради*

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕНЕДЖЕРСЬКИЙ ПІДХІД ДО ПРОЕКТУВАННЯ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА РОЗВИТКУ ОСОБИСТОСТІ ДИТИНИ

У статті представлений інноваційний досвід педагогічного колективу експериментального навчального закладу всеукраїнського рівня – навчально-виховного комплексу № 28 м. Дніпропетровська зі створення освітнього середовища розвитку дитини, зокрема розглядається організаційно-менеджерський підхід у проектуванні його компонентів: соціального, технологічного, просторово-предметного, суб'єктів освітнього процесу.

Автор описує системну модель освітнього середовища з точки зору менеджменту якості, визначає структуру якісного управління, викладає основні принципи, функції та методи системи педагогічного менеджменту.

***Ключові слова:** освітнє середовище, організаційно-менеджерський підхід, менеджмент якості, функції та методи педагогічного менеджменту.*

В статтє представлен инновационный опыт педагогического коллектива экспериментального учебного заведения всеукраинского уровня – учебно-воспитательного комплекса № 28 г. Днепропетровска по созданию образовательной среды развития ребенка, в частности рассматривается организационно-менеджерский подход в проек-

тированни её компонентов: социального, технологического, пространственно-предметного, субъектов образовательного процесса.

Автор описывает системную модель образовательной среды с точки зрения менеджмента качества, определяет структуру качественного управления, излагает основные принципы, функции и методы системы педагогического менеджмента.

Ключевые слова: образовательная среда, организационно-менеджерский подход, менеджмент качества, функции и методы педагогического менеджмента.

The scientific research presents an innovative experience of pedagogical group of the highest Ukrainian level experimental educational establishment, the educational complex № 28 of Dnipropetrovs'k on creation of the educational environment of child's development. In particular, the article considers the organization and manage approach in project of its components: a social, technological, space and object subjects of educational process.

The author describes the systematic model of educational environment in the meaning of management of quality; defines the structure of quality management; states the main principles, functions and methods of pedagogical management's system.

Key words: educational, environment, organization and manage approach, management of quality functions and methods of pedagogical management.

Нагальна потреба сучасного суспільства в інноваційних кадрах, які можуть вирішувати конкретні наукові і виробничі завдання вже сьогодні, поставила перед керівниками освітніх закладів стратегічну мету щодо вдосконалення їхньої управлінської діяльності, пов'язаної із подоланням об'єктивних і суб'єктивних причин, які характеризують невідповідність:

- між стандартом освіти та педагогічною творчістю персоналу;
- між низькою реальною заробітною платнею, природним старінням педагогічних кадрів і відтоком молодих фахівців, які недостатньо мотивовані для педагогічної діяльності, в інші галузі економіки;
- між інтенсивним розвитком інформаційних технологій і слабкою матеріально-технічною та навчально-методичною базою освітніх закладів, що відбивається на якості навчання.

Серед механізмів вирішення цих проблем є необхідність структурної перебудови освітньої галузі, зміцнення системи управління, і, перш за все, системи управління якістю освіти.

Останнім часом у світовій педагогічній теорії та практиці набула чинності ідея широкого впровадження освітнього менеджменту в ході трансформації такого суспільного інституту, як система освіти [1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13]. У зв'язку з цим і в Україні запроваджується досвід загальновідомих керівників навчальних закладів, управлінська діяльність яких відповідає сучасним вимогам педагогічного менеджменту (В. Алфімов, В. Громовий, М. Гузик, А. Каташов, О. Онаць, Г. Сазоненко, А. Сологуб, Л. Страшна, Ю. Шукевич, В. Хайруліна та інші).

Освітня політика як стратегія створення та розвитку цих інноваційних навчальних закладів вибудовується на загальних принципах, які декларують пріоритет здоров'я і морального розвитку дітей; посилення культуроутворюючих функцій освіти; варіативність навчання та його спрямо-

ваність на задоволення потреб особистості і суспільства; перехід до особистісно орієнтованої освіти.

Отже, стало очевидним, що у складних нових умовах ринкової економіки середньому загальноосвітньому навчальному закладу конче потрібні кваліфіковані керівники-менеджери, спроможні передбачити розвиток ситуації, організувати і здійснити по-новому роботу в школах, забезпечити навчально-виховний процес необхідними кадровими та матеріальними ресурсами.

У період проведення експерименту нами визначена філософія управління навчальним закладом, за якою вироблено стратегію, політику, цілі для педагогічного керівництва, що сприймаються також і суб'єктами освітнього процесу. Вона завдала відповідні показники для розробки системи управління та системи виконання рішень. У ході функціонування освітнього середовища створені матеріальні та нематеріальні активи, тому процес ми розглядаємо як центральний елемент всіх підсистем організації, що об'єднує інші частини системи, а саме: керівництво, суб'єкти освітнього процесу, складові освітнього середовища в частинах його компонентів (соціального, технологічного, просторово-предметного), та елементи організаційної структури. Практика довела, що ефективність функціонування підсистем значною мірою залежить від культури організації, що включає всі існуючі переконання та традиції, містить правила, які забезпечують єдність організації освітнього середовища та його пристосованість до зовнішнього оточення.

Вирішувати ці завдання ми пропонуємо шляхом використання засобів і методів загального менеджменту якості, міжнародної системи – TQM («Total Quality Management»), за якою освітній заклад розглядається як рівноправний член групи партнерів (зацікавлених сторін), що об'єднані загальними інтересами і представляють певне середовище взаємодії [9, 10, 14].

Таким прикладом взаємодії сторін-партнерів є освітнє середовище навчально-виховного комплексу № 28, в якому партнерами і користувачами освітніх послуг, поряд із батьками й учнями, виступають педагоги та співробітники, інвестори, і врешті-решт, суспільство взагалі. Визначальну роль у цій системі посідають суб'єкти освітнього процесу, насамперед, вчителі та співробітники, які є партнерами за інтересами і водночас виступають складовою частиною організації (освітнього середовища), його найважливішим компонентом. Схематично це втілюється у запропонованій нами системній моделі освітнього середовища з точки зору менеджменту якості (рис. 1).

Таким чином, ключовим завданням для нас стала організація розвиваючих можливостей експериментального освітнього середовища, яке створене для розвитку і саморозвитку особистісного потенціалу суб'єктів освітнього процесу через побудову навчального закладу і складається зі взаємопов'язаних та взаємообумовлених модулів (дошкільного відділення, спеціалізованої школи естетичного профілю, гімназії, центру позашкільної роботи, спортивно-оздоровчого центру) із чітко визначеним функціональним призначенням на пізнавальний, оздоровчий, соціальний і культурологічний розвиток особистості.

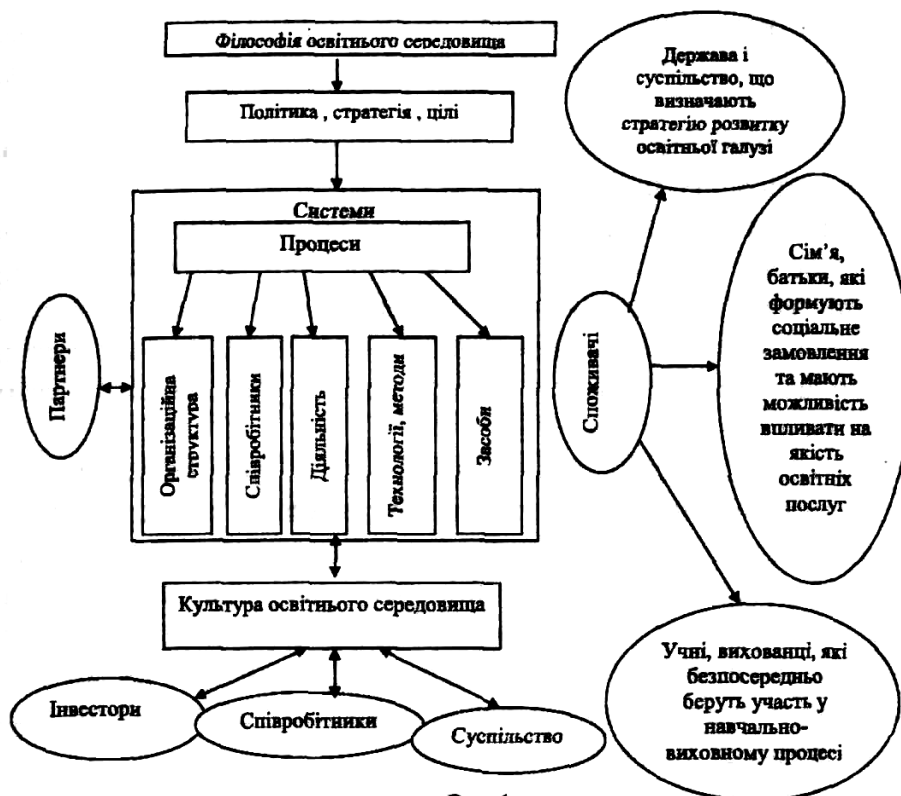


Рис. 1

Системна модель освітнього середовища з точки зору менеджменту якості

Дане середовище – це єдиний навчально-виховний простір перебування дітей, який забезпечує їхнє ефективне особистісне зростання. Проте активне розвиваюче середовище передбачає педагогічну взаємодію всіх його суб'єктів у пізнавальній, виховній, оздоровчій, ігровій та інших різновидах діяльності з метою розвитку в них готовності до змін у життєдіяльності, до творення свого майбутнього в умовах нестабільного навколишнього світу. Але це потребує нової якості управління, застосування організаційно-менеджерського підходу до проектування освітнього середовища, що розкривається в плануванні організаційних форм цілеспрямованих впливів керівника закладу на діяльність усіх суб'єктів освітнього процесу та визначає принципи управління взаємодією шкільних процесів.

В основу наукового управління освітнім середовищем були покладені наступні базові принципи педагогічного менеджменту, визначені в дослідженнях В. П. Симонова [12]:

- цілепокладання як основа планування, організації та контролю всієї діяльності менеджера будь-якого рівня управління;
- цілеспрямованість управління (вміння ставити цілі з урахуванням реальності, соціальної значущості та перспективності);
- кооперація та розподіл управлінської праці, тобто опора на колективну творчість і розум;
- функціональний підхід передбачає постійне оновлення, уточнення та конкретизацію функцій виконавців;

– комплектистність передбачає не тільки визначення мети і завдань, але й організацію виконання прийнятих рішень, періодичний контроль, координацію діяльності;

– систематичне удосконалення педагогічного менеджменту на всіх рівнях управління ми розглядаємо як незмінну ціль.

Ці принципи знайшли своє втілення в конкретній освітній практиці, й у нашому досвіді управлінської діяльності були визначені нові принципи, які продиктовані інноваційними процесами навчального закладу нового типу і доповнюють наведений перелік. Ми вважаємо, що керівництво має їх використовувати з метою поліпшення функціонування освітнього середовища. Серед них:

– орієнтація на соціальне замовлення сім'ї, швидке реагування на їхні теперішні та майбутні потреби на рівні їх повного задоволення;

– встановлення лідерства керівництва через забезпечення єдності цілей та спрямованості функціонування освітнього середовища. Завдання керівників – створювати та підтримувати внутрішній психологічний мікроклімат, за якого педагоги та співробітники мають бути повністю залучені до досягнення поставлених завдань якісного перетворення освітнього середовища розвитку дитини;

– побудова дієвої системи відбору фактів, інформації та проведення їх аналізу по всіх напрямках діяльності освітнього середовища, включаючи і його взаємовідносини із зовнішнім оточенням. Вона включає показники якості всіх педагогічних процесів і результатів, які орієнтують на досягнення цілей, визначених стратегічним планом розвитку освітнього середовища та суб'єктів навчально-виховного процесу;

– організація взаємовигідних стосунків із партнерами, до яких належать: з одного боку – наукові установи, промислові підприємства, суспільні організації, органи місцевого врядування тощо, які залучені до розвитку технологічного компоненту освітнього середовища, а з іншого – спонсори, інвестори, доброчинці, які сприяють розвитку предметно-просторового компоненту, що стає зміцнюючим підґрунтям для успішного функціонування всіх інших структурних частин освітнього середовища (суб'єктів освітнього процесу, соціального та технологічного компонентів).

Організаційно-менеджерський підхід у створенні освітнього середовища передбачає успішне втілення визначених принципів і результативність зусиль з неперервного покращання якості функціонування освітнього середовища.

Умовно структуру якісного управління в освітньому середовищі, за аналогією з «Будинком якості освітнього закладу» Д. В. Пузанкова та С. А. Степанова [10], можна представити у вигляді схеми (рис. 2).

Основними компонентами системи управління освітнім середовищем визначені: а) структура взаємодіючих між собою освітньої і соціальної систем, системи менеджменту; б) п'ять найбільш суттєвих принципів якості освітнього закладу: впевнене керівництво, орієнтація на споживачів соціа-

льного замовлення та їх задоволеність; в) різні рівні планування розвитку освітнього середовища і суб'єктів діяльності; г) широке співробітництво, що забезпечує тісний невід'ємний зв'язок освітнього середовища із соціумом.

Розуміння шляхів досягнення якості керівниками навчального закладу лежить у площині поєднання системного підходу до управління з трикомпонентною структурою взаємодіючих між собою освітньою, соціальною системами й системою менеджменту навчального закладу. Ми вважаємо, що без системи менеджменту, яка є інтегруючою та спрямовуючою силою, не можуть бути ефективними освітня і соціальна підсистеми організації освітнього середовища. Це відзначає і один із засновників сучасного менеджменту якості Е. Демінг, який стверджує, що люди працюють у системі, й обов'язком менеджера є робота над системою, з метою її неперервного вдосконалення за їх допомогою [15].

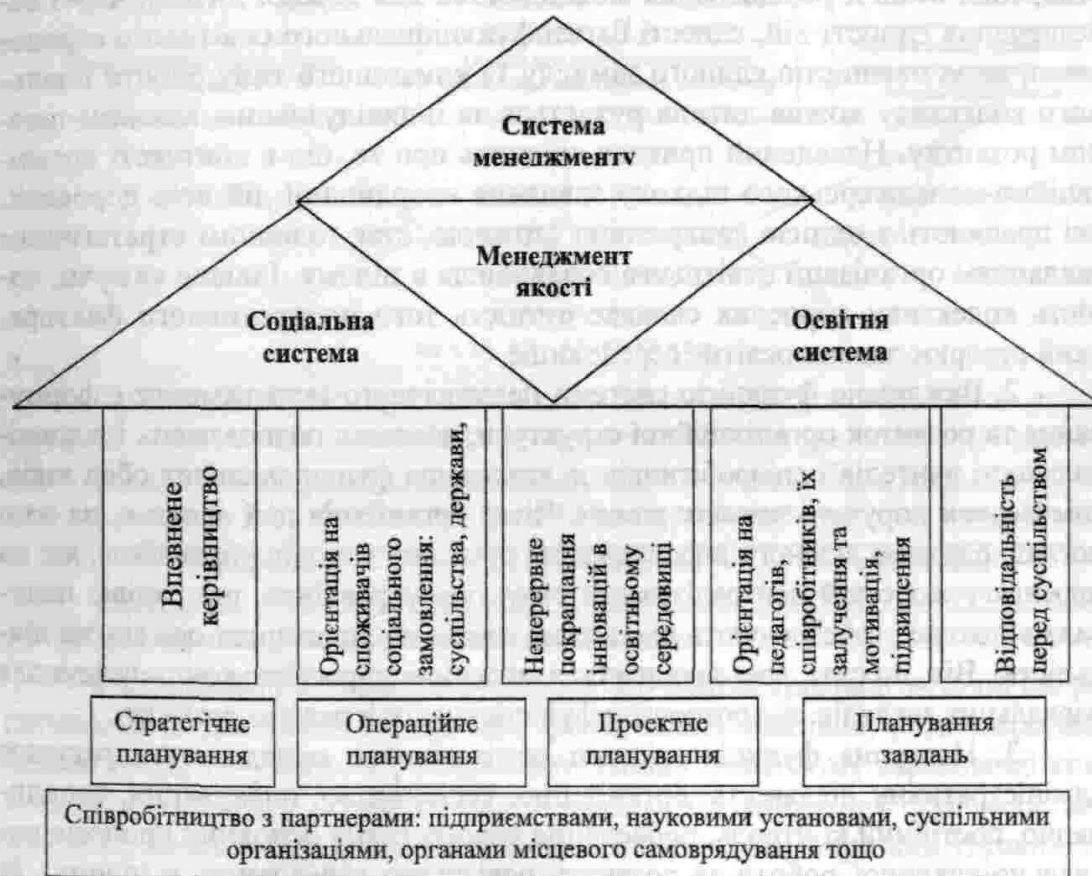


Рис. 2 Структура якісного управління в освітньому середовищі

У практиці експериментального дослідження ми визначили наступні функції системи педагогічного менеджменту, які завжди носять комплексний характер і мають завершений цикл.

1. Визначення стратегії та політики, поглядів, ідей, цілей і завдань освітнього середовища. Ми доводимо цю інформацію (з обов'язковим об-

говоренням якісних показників!) до відома всіх педагогів і співробітників, партнерів, споживачів соціального замовлення (батьків, учнів), широкої громадськості та інших.

Враховуючи те, що завдання гармонійного розвитку дитини можуть бути якісно реалізовані лише в цілісному педагогічному процесі, ми впроваджуємо експериментальну модель освітнього середовища, яка водночас слугує орієнтиром розвитку сучасної школи для інших навчальних закладів.

Визначена стратегія створення оптимальних умов для особистісного розвитку учнів на всіх вікових етапах організованого дитинства здійснюється в тісному співробітництві педагогів різних освітніх модулів: від дошкільного відділення до гімназії на рівні основної освіти і в центрі позашкільної роботи та фізкультурно-оздоровчому центрі на рівні додаткової освіти. Так виконується головне завдання педагогічного менеджменту – створення безлічі розвиваючих можливостей для кожної дитини через забезпечення єдності дій, єдності багатфункціонального освітнього середовища, де за наявності єдиного замислу та командного типу роботи шкільного колективу кожна дитина рухається за індивідуальним власним шляхом розвитку. Наведений приклад свідчить про те, що в контексті організаційно-менеджерського підходу завдання координації дій всіх дорослих, які працюють з однією конкретною дитиною, стає головним стратегічним завданням організації освітнього середовища в цілому. Інакше кажучи, єдність колективу дорослих складає сутність того інтегративного фактора, який створює задане освітнє середовище.

2. Важливою функцією системи педагогічного менеджменту є формування та розвиток організаційної структури, розподіл повноважень і відповідальності вчителів і співробітників за виконання функціональних обов'язків, тимчасових доручень на всіх рівнях. Чітка організація цієї ланки є, на наш погляд, ознакою якісного впровадження сучасних методів управління, які на противагу жорсткій централізованій структурі управління, що раніше панувала в школах, забезпечують процесний підхід до управління освітньою діяльністю. Він, по суті, досі залишається складною управлінською задачею для навчальних закладів, що розпочали функціонувати в режимі розвитку.

3. Наступна функція системи педагогічного менеджменту регулює адміністративну діяльність: організацію, керівництво, планування, координацію, постійний контроль, проведення аналізу стану основних процесів навчально-виховної роботи та розвитку освітнього середовища в цілому. За допомогою менеджменту ми забезпечуємо виконання стратегічних завдань освітнього середовища через розробку положень, порядку, алгоритмів роботи, практичних прийомів і засобів адміністративної діяльності. Засобом реалізації основних функцій і досягнень поставлених цілей ми обираємо особливі прийоми, способи взаємин і взаємодій керівника з виконавцями – методи педагогічного менеджменту, які розподіляємо на чотири групи.

Методи економічного стимулювання педагогів і співробітників в умовах експериментальної діяльності сприяють розширенню можливостей бюджетної організації, якою є досліджуваний навчальний заклад. З метою покращання фінансування системи оплати праці у відповідності з її кількістю і якістю використовуються кошти систем преміальної та госпрозрахункової діяльності, фондів сприяння підтримки освіти, соціального страхування, що в комплексі становлять систему економічного стимулювання суб'єктів освітнього процесу (рис. 3). Вибір відповідних методів економічного стимулювання має велику значущість у підвищенні соціальної активності суб'єктів освітнього процесу шляхом створення умов зацікавленості, саморегулювання всіх ланок функціонування освітнього середовища без використання адміністративного впливу.

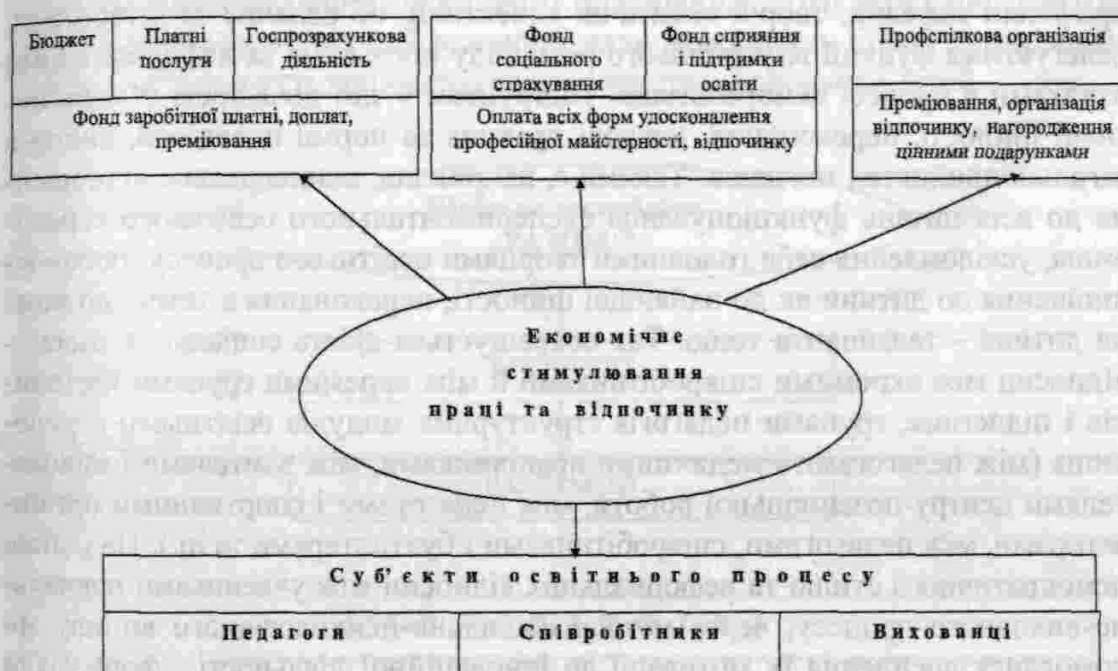


Рис. 3 Система економічного стимулювання суб'єктів освітнього процесу

4. Організаційно-розпоряджувальні або адміністративні методи, що регламентують діяльність виконавців, формулюють вказівки, розпорядження, накази тощо, набувають в експериментальному освітньому середовищі комплексного характеру. З одного боку – виявляється найвищий ступінь організованості колективу, а з іншого – допускаються менш жорсткий управлінський вплив, послаблення регламентування діяльності, підвищення довіри.

Участь усіх суб'єктів освітнього процесу в управлінні на демократичних засадах створює таку систему управління, що спроможна швидко реагувати на ситуативні педагогічні проблеми, узгоджувати свої дії з іншими, усвідомлено підкоряти особисті цілі професійної діяльності загальній меті функціонування освітнього середовища.

Особливо це відбивається на загальній спрямованості дій організації шкільного і позашкільного компонентів освіти, плануванні індивідуалізованої програми розвитку дитини всіма фахівцями, при проведенні літніх ремонтних робіт і відновленні матеріально-технічної бази освітнього середовища тощо.

Такий комплексний характер організаційно-розпоряджувальних методів педагогічного менеджменту сприяє підвищенню відповідальності виконавців і розвитку інноваційної діяльності в колективі, забезпечує гармонійний рівень цілісності освітнього середовища.

До методів соціально-психологічного впливу ми також відносимо методи організаційної культури. При плануванні робочих груп спільної діяльності (постійних і тимчасових), якими є, наприклад, методичні об'єднання, профільні кафедри, творчі тематичні колективи, об'єднання за інтересами, делегуються функції внутрішнього розподілу обов'язків за неформальними ознаками в процесі самореалізації. Підґрунтям у цій діяльності стають визнані цінності, переконання, існуючі правила та норми поведінки, система загальноприйнятих поглядів. Такими є, наприклад, відповідальне відношення до всіх питань функціонування експериментального освітнього середовища, усвідомлення себе головними творцями освітнього процесу, прояв відношення до дитини як до найвищої цінності, переконання в тому, що кожна дитина – талановита тощо. Так покращується якість соціальних взаємовідносин між окремими співробітниками й між окремими групами керівників і підлеглих, групами педагогів структурних модулів освітнього середовища (між педагогами і медичними працівниками, між вчителями і вихователями центру позашкільної роботи, між педагогами і спортивними організаторами, між педагогами, співробітниками і бухгалтерами та ін.). На основі демократичного стилю та неформальних відносин між учасниками навчально-виховного процесу, через методи соціально-психологічного впливу ми домоглися посилення їх мотивації до інноваційної діяльності, сформували колектив одностайності, об'єднаний почуттям взаєморозуміння, якому притаманні дух творчості, духовна спільність, усвідомлене прагнення до швидкого та ефективного досягнення поставлених цілей.

Методи суспільного впливу допомагають залучати педагогів, учнів та їхніх батьків до управління експериментальним освітнім середовищем. Ми спостерігаємо педагогічну єдність дорослих і дітей. Колектив педагогів і співробітників, який став взірцем для учнів, поєднався з батьками і школярами та перетворився у загальний колектив, спроможний вирішувати глобальні освітні завдання. Так, успішно вирішуються питання гуманізації середовища школи, посилення морального виховання, покращання якості освіти та її матеріально-технічного оснащення; реалізуються задачі доступності освіти і створення умов особистісного розвитку для кожної дитини на основі свободи вибору змісту і форм навчання у відповідності з її можливостями, запитами та потребами. Однією із головних передумов резуль-

тативного використання методів суспільного впливу було створення структур учнівського самоврядування. В процесі експериментальної діяльності приділялась постійна і систематична увага питанням удосконалення учнівського самоврядування спочатку через класні дитячі колективи, інтереси яких співвідносились із загальними цілями, а потім через формування загальношкільного учнівського колективу та делегування повноважень створеному парламенту шкільної республіки «Разом!» (рис. 4).

У шкільних міністерствах, які мають важливе функціональне призначення й майже нічим не відрізняються від назв державних установ – міністерства освіти і науки, охорони здоров'я, культури, спорту і туризму, охорони правопорядку, соціального захисту та інших – вибудована управлінська система для самостійного вирішення учнями складних і нагальних проблем життєдіяльності освітнього середовища. Діти через цю демократичну структуру в спільній взаємодії мали можливість більш організовано брати участь у житті шкільного співтовариства: дорослих і дітей.

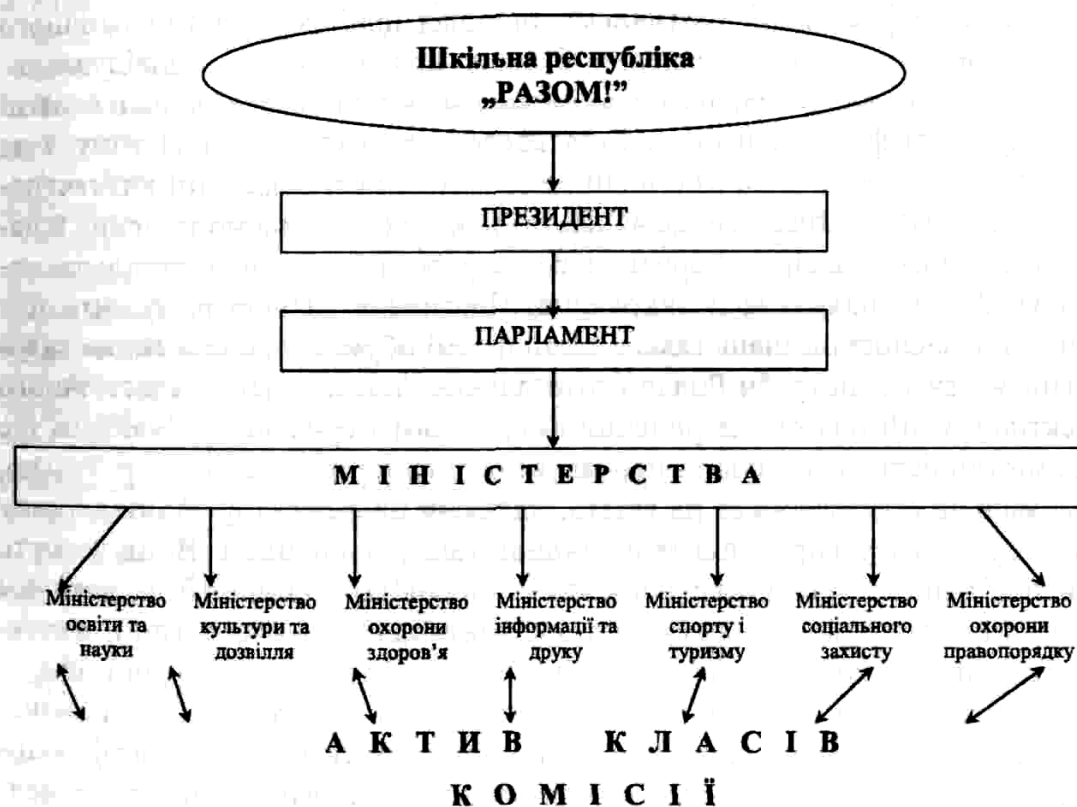


Рис. 4 Структура учнівського самоврядування

У вирішенні таких питань, як організація ефективної навчальної діяльності, запобігання шкідливих звичок, які загрожують здоров'ю, залучення багатьох учнів до проведення різних форм дозвілля, планування допомоги малозабезпеченим дітям, сиротам і інвалідам та ін. учні набували до-

свід самостійно мислити, приймати відповідальні рішення, вчилися послідовно, виважено вирішувати виникаючі проблеми.

У спланованих нами перелічених ситуаціях формується особистісна розвиваюче середовище – природні умови для розвитку особистості, в яких вона співпереживає почуття причетності до спільної діяльності та спілкування в атмосфері співпраці й творіння. Ми вважаємо цей досвід колективної діяльності найсприятливішою умовою у вихованні групового почуття корисності для інших людей, набуття кожною дитиною почуття власної значущості й цінності.

Надто важливим у формуванні відчуття значущості у дітей було підвищення дисципліни і вимогливості до учнів, яким дорослі довірили вирішувати проблеми шкільного життя, дозволили робити частину тих справ, що виконували самі. Це стало дієвим методом суспільного впливу на становлення соціальних навичок, моральних і громадських якостей вихованців.

Основу організаційно-менеджерського підходу складає управлінське рішення, тобто діяльність з розробки оптимального способу вирішення питання та його реалізації. Розглянемо приклад прийняття організаційного рішення на соціальне замовлення батьків про введення індивідуально-групової форми навчання, яке організоване за позабюджетні кошти (платні послуги). Така форма навчання була введена дванадцять років тому, і на початку експерименту ми вже мали деякі результати реалізації визначеного завдання. Проте кожного навчального року ми приймаємо рішення в паралелі перших класів створити вже апробовану нами індивідуально-групову форму навчання й виховання. Прагнення батьків визначити для своїх дітей засвоєння знань саме в такій формі обумовлено бажанням задовольнити освітні потреби більш оптимальним шляхом. Для педагогічного колективу, який вважає це рішення актуальним і сучасним, з'явилась ще одна можливість організувати навчально-виховний процес більш ретельно, максимально орієнтуючись на якість, надаючи превентивну та оперативну допомогу дітям у вирішенні їхніх індивідуальних проблем. Вони можуть бути пов'язані з фізичним і психічним здоров'ям, успішним засвоєнням навчального матеріалу, ефективністю міжособистісної комунікації, життєвим самовизначенням, проблемами сімейного виховання школярів тощо.

Таким чином, рішення було цілеспрямовано, обґрунтовано й визначало конкретну адресу і шлях його реалізації із чітким розподілом функціональних обов'язків для членів фахової групи, яку складали педагоги, психологи, медичні працівники, що мали їх виконувати у зазначені педагогічним консиліумом строки. До цього процесу завжди залучаємо батьківський актив, сім'ї учнів. А дане рішення і порядок його виконання узгоджуємо із загальною системою управлінських рішень, домагаючись оптимального використання засобів, часу і коштів.

Отже, рішення керівництва про введення індивідуально-групового навчання доводить широкі можливості організаційно-менеджерського підходу

до проектування освітнього середовища шляхом співставлення реальних альтернатив розвитку та реорганізації змісту, форм і методів діяльності в нових соціально-економічних умовах за рахунок розширення платних послуг.

Узагальнюючи викладене маємо зробити такі висновки. Ефективність організаційно-менеджерського підходу в процесі функціонування освітнього середовища визначається такими критеріями:

- забезпечення стратегічної спрямованості змін;
- динамічність і гнучкість, спроможність до змін при наявності елементів, які впорядковують систему;
- взаємозв'язок і взаємовплив окремих частин, при яких вплив на одні з них викликають позитивні зміни в інших;
- стабільність, завдяки якій зберігається рівновага при екстрених діях внутрішніх і зовнішніх факторів.

Література

1. Андриенко В. Н. Концепция организации финансового менеджмента в высшем учебном заведении / В. Н. Андриенко, Т. А. Лев. – Донецк : Вид-во Дон. ГУ, 1998. – 32 с.
2. Даниленко Л. Модернізація змісту, форм і методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи : [монографія] / Лідія Іванівна Даниленко. – К. : Логос, 2002. – 140с.
3. Жебровський Б. М. Підготовка директора школи до управління якістю освіти: модульний підхід / Борис Михайлович Жебровський // Освіта і управління. – 2002. – Т. 5, № 4. – С. 7 – 19.
4. Карамушка Л. М. Психологія управління закладами середньої освіти: [монографія] / Людмила Миколаївна Карамушка. – К. : Ніка – центр, 2000. – 332 с.
5. Конаржевский Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление / Юрий Анатольевич Конаржевский. – М. : Центр «Педагогический поиск», 2000. – 224 с.
6. Крижко В. В. Менеджмент в освіті : навч-метод. посібник / Василь Васильович Крижко, Євген Михайлович Павлютенков. – К. : Орінком Інтер, 1998. – 192 с.
7. Освітній менеджмент : [навчальний посібник за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки]. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400 с.
8. Островерхова Н. М. Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект / Надія Михайлівна Островерхова, Лідія Іванівна Даниленко. – К. : Школяр, 1996. – 302 с.
9. Пузанков Д. В. Развитие университетского комплекса с позиций менеджмента качества: материалы конференции-совещания [«Менеджмент качества в образовании»], (Санкт-Петербург, 28–29 октября 2002 г.) / М-во образования России, Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» : изд-во СПб ГЭТУ «ЛЭТИ», 2002.
10. Пузанков Д. В. Совершенствование деятельности образовательных учреждений с позиций менеджмента качества / Дмитрий Викторович Пузанков, Сергей Анатольевич Степанов // Вопросы образования. – 2004. – № 4. – С. 42–63.
11. Сергеева В. П. Управление образовательными системами: программно-методическое пособие / Валентина Павловна Сергеева. – М. : ЦГЛ РОН, 2002. – 144 с.
12. Симонов В. П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в обл. управл. образовательным процессом : [учебное пособие] / Валентин Петрович Симонов. – М. : Рос. пед. агентство. 1997 – С. 48 – 53.
13. Educational Governance and Administration / [Thomas J Sergiovanni, Paul Kelleher, Martha M. McCarthy, Fred Wirh]. – USA, Allyn and Bacon incorporated, 1999. – 395 p.

14. Towards A. I. Quality Model for Higher Education / INQAAHE. – 2001 Conference Quality, Standards and Recognition [INQAAHE – 2001], (Bangalore, India, 20–23 March 2001).
15. W. Edwards Deming. Out of Crisis / William Edwards Deming. – Cambridge : MIT, Center for Advanced Engineering Study, 1986. – 507 p.

Стаття надійшла до редакції 05.11.2010 р.

УДК 37.012:371.26

Штельмах О. В.

аспірант

Криворізький державний педагогічний університет

ТЕХНОЛОГІЯ ПРОВЕДЕННЯ МОНІТОРИНГУ НАВЧАЛЬНИХ ДОСЯГНЕНЬ СТАРШОКЛАСНИКІВ (ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ)

Дана стаття розглядає аспекти підготовки та технології проведення моніторингу навчальних досягнень старшокласників як наукового феномену.

Ключові слова: моніторинг, технологія, якість знань, оцінювання.

Данная статья рассматривает аспекты подготовки и технологии проведения мониторинга учебных достижений старшеклассников как научного феномена.

Ключевые слова: мониторинг, технология, качество знаний, оценивание.

This article examines the aspects of preparation and the technology of monitoring of senior pupils' educational achievements as a scientific phenomenon.

Keywords: monitoring, technology, quality of knowledge, estimation.

Постановка проблеми. Серед різноманіття суспільних проблем чільне місце займає питання організації навчального простору учня, забезпечення високих показників навчально-виховної діяльності школярів, створення такої замкненої системи відслідковування результатів під час навчання кожного окремого учня, яка б унеможливила отримання хибних результатів стосовно успішності школярів, динаміки їх розумового розвитку та прогнозування тенденцій щодо подальших шляхів розвитку школяра як особистості та загальної середньої освіти загалом. Саме у моніторингу навчальних досягнень закладено дані вимоги до окресленої системи.

Аналіз останніх досліджень та виокремлення раніше невирішених проблем. У період поширення інноваційних тенденцій у середній освіті, виникає потреба відповідності якості освіти сучасним вимогам освітнього стандарту. Тому застосування моніторингу навчальних досягнень старшокласників буде змістовним етапом для покращення сьогоденної ситуації у системі регулювання якості освіти.

Існує величезна плеяда науковців, які досліджують проблему впровадження та становлення моніторингу у галузі науки, зокрема освіти, серед яких можна виокремити О. Абдуліну, М. Бершадського, Г. Богомолу, Т. Борову, Н. Вербицьку, В. Гузєєву, В. Кальней, О. Локшину, О. Майорова,