

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Коробко С. Л. Работа психолога з молодшими школярами : метод. посіб. / Коробко С. Л., Коробко О. І. – К. : Літера ЛТД, 2006. – 416 с.
2. Кульчицкая Е. И. Психология детской одаренности / Кульчицкая Е. И., Моляко В. А. – К. : Знание, 1995. – № 5. – С. 40–58.
3. Кульчицка О. І. Соціальне середовище у розвитку обдарованості / О. І. Кульчицка // Обдарована дитина. – 2007. – № 1.
4. Лейтес Н. С. Изучать одаренных детей / Н. С. Лейтес // Психологический журнал. – 1992. – № 1. – С. 147–164.
5. Милгрэм Р. Творческая внешкольная активность интеллектуально одаренных старшеклассников / Милгрэм Р., Гонг Е. Основные современные концепции творчества и одаренности. – М. : Молодая гвардия, 1997. – С.143–162.
6. Одаренные дети / [пер. с англ.]. – М. : Прогресс, 1991. – 376 с
7. Одаренность и ее выявление у детей дошкольного возраста. – М. : Знание, 1993. – 80 с.

Анотація

А.Н.Хлевная

Психологическая помощь одаренным детям в современной педагогической и социальной среде

В статье проанализированы психологические особенности одаренных детей, выделены психотравмирующие факторы их развития и представлены результаты эмпирического изучения состояния психологического комфорта одаренных младших школьников.

Ключевые слова: детская одаренность, психологический комфорт, психологическая помощь.

Summary

О.М.Нлівна

Psychological Help to the Gifted Children in Modern Pedagogical and Social Environment

Psychological features of the gifted children are analysed in the article, psychoinjuring factors of their development are allocated and results of empirical studying of a condition of psychological comfort of the presented younger schoolboys are presented.

Key words: children's endowment, psychological comfort, psychological help.

Дата надходження статті:

„20” січня 2009 р.

УДК 374 + 377.4

К.М.ЧЕРНУХА-ГАДЗЕЦЬКА,
старший викладач
(м.Київ)

До моделі професійної компетентності керівника позашкільного навчального закладу

У статті розглядається питання моделювання професійної компетентності керівника позашкільного освітнього закладу. Позначаються принципи, які використовуються при побудові моделі, а також основні види діяльності керівника позашкільного закладу й необхідні для цього управлінські вміння, якості особистості.

Ключові слова: модель, професійна компетентність, керівник, позашкільний навчальний заклад.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Сучасна соціокультурна ситуація вимагає посиленої уваги до професійної компетентності керівника освітнього закладу, оскільки саме він організовує, спрямовує процеси реформування освіти. Це зумовлює потребу в такому керівнику, який здатний бачити взаємозв'язок між своєю роботою, потребами суспільства і соціальними структурами, розуміти і формувати цілі своєї діяльності, перейматися потребами свого колективу.

Серед різноманітності типів навчальних закладів виділяють позашкільний навчальний заклад.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Управлінню освітнім і виховним процесами у позашкільному навчальному закладі присвячені наукові праці Л.Л.Кацинської, І.М.Мельникової, А.Й.Сиротенка, Т.І.Суцєнко, Г.П.Пустовіта та ін. Однак питання професійної компетентності керівника позашкільного закладу залишається мало дослідженим.

Формулювання цілей статті... Метою статті є розгляд питання професійної компетентності керівника позашкільного навчального закладу.

Вклад основного матеріалу... У силу специфіки діяльності позашкільного навчального закладу є потреба в моделі професійної компетентності керівника цього типу закладу. Забезпечити успіх позашкільного закладу може керівник з високим рівнем соціальної активності та громадянської відповідальності, який є грамотним аналітиком і оптимістом із запасом ідей, творчих планів, енергії,

духовних і фізичних сил, здатний оперативно приймати відповідальні й компетентні рішення, спираючись на прогресивні ідеї і сили керованого ним колективу, здатний забезпечувати умови, в яких діти і колектив почуватимуть себе комфортно, здатний сприяти формуванню власної філософії, внутрішньої культури позашкільного навчального закладу, забезпечувати реалізацію поставлених цілей.

Ефективність діяльності керівника залежатиме від уміння визначати освітні перспективи ввіреного закладу, мету, головні напрями та шляхи її досягнення, узгоджувати їх з потребами кожного вихованця і керівника гуртка, керівника творчого колективу, організовувати роботу педагогічного і учнівського колективу на досягнення цілей єдиною командою через створення і підтримку позитивного мікроклімату.

Приступаючи до моделювання професійної компетентності керівника позашкільного навчального закладу, за методологічну базу візьмемо нормативні документи з питань діяльності позашкільних закладів, наукові розробки з напрямів діяльності керівника школи, а також врахуємо публікації щодо діяльності позашкільного закладу, власні дослідження, анкетування керівників позашкільних навчальних закладів, співбесіди, інтерв'ю з ними, вивчення документації; врахуємо думки спеціалістів обласних управлінь освіти і науки, районних відділів освіти, які відповідають за діяльність позашкільних навчальних закладів.

Позначимо принципи, на яких будується організаційно-педагогічна діяльність керівника позашкільного навчального закладу, розділивши їх за організацією дій та за організацією оцінки. До принципів за організацією дій віднесемо такі: науковості, цілеспрямованості, перспективності і плановості, головної ланки, оптимальності, обґрунтованості рішень, делегування повноважень, стимулювання, неперервності. За організацією оцінки виділимо принципи: компетентності, об'єктивності, демократизму.

Базуючись на вищезазначених принципах будується управлінська діяльність керівника позашкільного навчального закладу. В його організаційно-педагогічній діяльності виокремимо напрями діяльності за рангом їх пріоритетності для керівників цих закладів.

Організація роботи з педагогічними кадрами.

Програми нової діяльності позашкільних навчальних закладів реалізуються за умови функціонування досвідченого творчого педагогічного колективу. Тому створення такого колективу є першочерговим завданням більшості позашкільних навчальних закладів. Головними напрямками є формування вимог до персоналу з огляду на перспективи розвитку позашкільного закладу, розробка процедур механізмів управління кадрами, матеріальне і моральне стимулювання працівників, розвиток соціальних відносин тощо.

Робота з кадрами в позашкільному закладі має свою особливість, адже педагогічний колектив позашкільного закладу складається з творчих, обдарованих, компетентних в своїй справі особистостей, здатних зацікавити вихованців, учнів, слухачів видом своєї діяльності. Специфіка педагогічного колективу в тому, що не всі керівники гуртків, секцій, творчих колективів, інших учнівських утворень мають педагогічну освіту, а є висококваліфікованими фахівцями певного виду діяльності. Завдання керівника позашкільного закладу полягає в тому, щоб в ході методичної роботи вони отримали основи психолого-педагогічних знань, оволоділи інноваційними технологіями навчання. Це потребує спеціальним чином організованого психолого-педагогічного навчання і методичного забезпечення. В розвитку творчого підходу до нових знань і оригінальних концепцій є глибинний зміст педагогічного навчання і методичної роботи.

В силу того, що позашкільний навчальний заклад є відкритою динамічною системою, в ньому відбуваються зміни в мережі гуртків, контингенті вихованців, керівнику закладу потрібно постійно займатися підбором і розстановкою кадрів. Мережа гуртків і наявність фахівців взаємозалежні між собою. Керівник має вивчати запити та інтереси дітей і учнівської молоді свого мікрорайону і задовольнити їх через відкриття гуртків. Це потребує пошуку фахівців нових напрямків діяльності. Вони мають бути не лише високопрофесійними фахівцями своєї справи, а й любити дітей, бути природженими педагогами, наділеними комунікативними якостями, тобто бути особистістю, здатною повести за собою вихованців. Підбір кадрів є одним із пріоритетних напрямків діяльності керівника позашкільного закладу.

Важливим напрямком в діяльності керівника є створення організаційної культури позашкільного закладу, заснованої на загальній ціннісно-смысловій єдності педагогічного колективу, духовно-моральних стосунках, на ситуації творчого пошуку та реалізації творчих цілей; включення всіх педагогів у процес творчого переосмислення своєї педагогічної діяльності, оволодіння стратегією і тактикою нового педагогічного мислення, домінантою якого є внутрішня духовна задоволеність і морально-естетичне просування дитини.

Педагогічне керівництво освітнім процесом

Головна особливість позашкільної діяльності в тому, що вона формує контингент вихованців, учнів,

слухачів на засадах добровільності, організовує освітній процес на взаємній співтворчості педагога і вихованця, на їх дружбі і духовній спільності, на визнанні самоцінності особистості дитини, на взаємоповазі й взаємозацікавленості в спільному успіху і результатах цієї діяльності. Тому важливе місце в роботі керівника належить визначенню орієнтирів і підходів до організації життєдіяльності колективу, розробці організаційних заходів по забезпеченню функціонування закладу, а також розробці системи взаємозв'язків структурного і функціонального компонентів.

Керівник спрямовує діяльність педагогічного колективу, інших суб'єктів освітнього процесу на забезпечення ефективності позашкільної освіти. Він вступає в різноманітні зв'язки, забезпечує злагодженість і взаємодію всіх суб'єктів, здійснює розподіл праці. Для забезпечення якості освіти керівнику необхідно знати найбільш важливі питання процесу навчання і виховання, розробити чіткі програми творчої діяльності на кожній сходитинці управління. Спираючись на допомогу заступників, педагогічний актив, органи учнівського самоврядування, батьків, керуючись принципом делегування повноважень і відповідальності здійснює формування, розподіл функціональних обов'язків і взаємодію всіх сходитинок управління. Він має чітко визначити сфери впливу всіх керівних органів, наділити їх певними повноваженнями і постійно інструктувати про методикку виконання покладених на них обов'язків, забезпечувати стимулювання і координацію їх діяльності, оцінювати індивідуально-психологічні особливості учасників освітнього процесу, мотиви їх поведінки. Його завданням є досягнення дієвого спілкування членів колективу по вертикалі і горизонталі, встановлення ділових довірливих взаємостосунків, сприяння створенню розгалуженої мережі самодіяльних органів і творчих об'єднань учнівського колективу. Саме творча діяльність виховує у педагогів і вихованців культуру мислення, здатність до самостійних суджень. Ведуча функція керівника в цьому плані полягає в тому, щоб об'єднати зусилля всіх членів педагогічного колективу для колективної творчої думки, вказати шляхи її творчого розвитку, виключити дріб'язкову опіку і детальну регламентацію, разом з колегами накопичувати духовні цінності педагогічного процесу. Керівник має забезпечити організацію освітнього процесу так, щоб він здійснювався диференційовано, відповідно до індивідуальних можливостей, інтересів, нахилів, здібностей вихованців, учнів, слухачів з урахуванням їх віку, психофізичних особливостей, стану здоров'я у різноманітних організаційних формах: заняття, гуртка, клубної роботи, уроку, індивідуального заняття тощо. Така організаційна робота потребує від керівника моделювання і методичного інструментування всіх її ланок. Суть дій керівника полягає в тому, щоб вміло укомплектувати творчі групи, дати їм надійні орієнтири в роботі, наповнити духом пошуку, захопити пошуком ефективних форм і методів розв'язання педагогічних завдань, створити відповідний психологічний настрій в колективі, підтримувати всі цінні починання, своєчасно здійснювати необхідний інструктаж педагогів.

Керівник створює умови, які дають можливість виконати певну роботу. Він інструктує щодо змісту і методів виконання завдань, забезпечує узгодженість в роботі, цікавиться роботою кожного, оцінює її і стимулює учасників освітнього процесу до творчого виконання.

Суспільно-організаторська діяльність

Вид цієї діяльності передбачає залучення всіх громадських організацій до вирішення навчально-виховних, соціально-побутових, управлінських завдань, необхідність спільної діяльності керівника і громадських організацій для забезпечення розвитку позашкільного навчального закладу. Це зумовлює потребу в постійному розвитку ділових і творчих контактів всіх сил, що дотичні до виховання молоді. Позашкільний заклад є центром активної виховної роботи в мікрорайоні. Залучати до цієї роботи батьків, громадськість, трудові колективи є завданням керівника. Це потребує високої культури спілкування. Управління різноманітними зв'язками закладу з сім'єю, громадськістю, трудовими колективами щодо вдосконалення процесу навчання і виховання здійснюється на всіх рівнях управління закладу при ведучій ролі керівника.

Важливим напрямом в діяльності керівника є співпраця із загальноосвітніми навчальними закладами, в яких навчаються вихованці позашкільного закладу. Це потрібно для рівномірного і природного розвитку особистості дитини, для того, щоб в усіх сферах його спілкування і діяльності діяли одні і ті ж підходи до виховання, єдиний погляд на його місце в житті, на позитивні і негативні вчинки. Керівник позашкільного закладу спільно з директором школи має визначити основні напрямки посилення взаємозв'язку педагогів шкіл і позашкільного закладу.

Розвиток особистості у сфері соціального змушнення є в складі завдань формування особистості. Воно можливе за умови взаємодії позашкільного закладу з органами місцевої влади і громадських організацій. Керівник має загострювати увагу цих інституцій до проблем позашкільного закладу, до питань, що вимагають активної участі дітей у акціях, спрямованих на творення, на користь людям.

Адміністративно-розпорядча діяльність

На відміну від членів колективу, керівник позашкільного закладу наділений владою і особисто відповідає за стан та якість освітнього процесу. Він має приймати оперативні конкретні рішення з усіх питань, що висуває життя ввіреного йому колективу. Здійснює інформаційно-аналітичну діяльність і

видає в межах своєї компетенції накази, розпорядження та контролює їх виконання. Організовує діловодство закладу згідно чинної інструкції. Організовує атестацію педагогічних кадрів. Застосовує заходи заохочення та дисциплінарні стягнення до працівників закладу. Забезпечує дотримання вимог щодо охорони дитинства, санітарно-гігієнічних та протипожежних норм, техніки безпеки. Представляє заклад в усіх установах, підприємствах і відповідає перед вищестоящими органами влади за результати діяльності закладу. Керівник позашкільного закладу є головою педагогічної ради і працює згідно положення про неї.

Фінансово-господарська діяльність

Ця діяльність зумовлена необхідністю вирішення фінансово-господарських питань, пов'язаних із функціонуванням позашкільного закладу, експлуатацією будови. Керівник відповідає за створення навчально-технічних, матеріально-фінансових умов для розвитку закладу, його соціально-економічного перетворення. Організовує виконання кошторису доходів і видатків, укладає угоди з юридичними і фізичними особами, в установленому порядку відкриває рахунки в установах банків або органів Державного казначейства. Установлює надбавки, доплати, премії та надає матеріальну допомогу працівникам відповідно до законодавства. Розпоряджається в установленому порядку майном і коштами закладу.

Для якісної реалізації завдань з кожного з вищезазначених напрямків діяльності сучасний керівник має володіти арсеналом організаційних, соціально-педагогічних і психологічних якостей.

Організаційні якості реалізуються у взаємостосунках з людьми. Це вміння контактувати з людьми, організовувати спільну працю, створювати сприятливий морально-психологічний клімат, вміння знаходити фахівців, здатних професійно виконувати певну роботу, вміння мотивувати їх діяльність, контролювати і коригувати процеси, забезпечувати трудову і виконавську дисципліну, реалізовувати власне лідерство, бути авторитетом для оточуючих людей.

Ділові якості передбачають ставлення до справи, вміння стратегічно мислити, бути підприємливим, особисто організованим. Уміння стратегічно мислити потребує високого рівня інтелекту, широкого світогляду, досвіду допитливості, поміркованості, вміння генерувати ідеї, бачити перспективу, формулювати завдання, виділяти пріоритети, передбачати наслідки рішень, що приймаються.

Підприємливість вбирає в себе прагнення до самовираження, ділову активність, оперативність, наполегливість, цілеспрямованість, ініціативність, обов'язковість, спроможність доводити розпочату справу до кінця, прагнення виконати роботу якнайкращим чином, сміливість, рішучість, вміння ризикувати, практичність, винахідливість, гнучкість, здоровий глузд, орієнтацію на результат, бережливість, вміння пов'язувати свої плани з реальними умовами володіння собою, самодисципліну.

Моральні якості. В них можна виділити духовні якості і культуру поведінки. Духовні якості – це порядність, чесність, мужність, благородство, добросовісність, почуття власної гідності, уважність, урівноваженість, незалежність, милосердя, скромність, благородство. Культура поведінки керівника передбачає ввічливість, терпимість, уважність, доброту, тактовність, естетичний зовнішній вигляд, привітну манеру спілкування.

Висновки... Напрямки діяльності керівника позашкільного навчального закладу, знання, вміння і навички, необхідні для реалізації завдань кожного з них, особисті якості керівника покладено в основу моделі професійної компетентності керівника позашкільного навчального закладу. Ефективність виконання функціональних обов'язків знаходиться в прямій залежності від рівня його компетентності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ:

1. Бойчук В. О. Суспільні потреби і стратегічні напрямки розвитку позашкільного навчального закладу : навч.-метод. посіб. / В. О. Бойчук. – Кіровоград : Імекс ЛТД, 2003. – 254 с.
2. Вдовиченко Р. П. Управлінська компетентність керівника школи / Р. П. Вдовиченко. – Х. : Основа, 2007. – 112 с. (Б-ка журналу „Управління школою”. – Вип. 1(49)).
3. Ганнусенко Н. М. Позашкільна освіта: трансформація функцій / Н. М. Ганнусенко // Педагогіка і психологія. – 2003. – №3-4 (39-40). – С.87-95.
4. Єльнікова Г. Управлінська компетентність / Галина Єльнікова. – К. : Ред. загальнопед. газ., 2005. – 128 с. – (Бібліотека журналу „Шкільний світ”).
5. Зверева В. И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы / В. И. Зверева. – М. : Новая школа, 1995.
6. Ковбасенко Л. І. Організаційно-педагогічні основи діяльності сучасного позашкільного навчального закладу : метод. посіб. / Л. І. Ковбасенко. – К., 2000. – 53 с.
7. Концепція позашкільної освіти і виховання // Освіта. – 1997.
8. Мосякова І. Ю. Інноваційна діяльність як проблема професійного вдосконалення керівництва позашкільним навчальним закладом / І. Ю. Мосякова // Соціально-педагогічні основи діяльності сучасного позашкільного навчального закладу : зб. матеріалів міжнар. наук.-практ. конф. (Київ, 23-25 жовт. 2002 р.).
9. Освітній менеджмент : навч. посіб. / за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки. – К. : Шкільний світ, 2003. – 400с.
10. Равен Дж. Компетентность в современном обществе : выявления, развитие и реализация / Дж. Равен / [пер. с англ.]. – М. : Когнито-Центр, 2002. – 396 с.

Анотація

К.М.Чернуха-Гадзецкая

К модели профессиональной компетентности руководителя внешкольного учебного заведения

В статье рассматривается вопрос моделирования профессиональной компетентности руководителя внешкольного образовательного учреждения. Обозначаются принципы, которые используются при построении модели, а также основные виды деятельности руководителя внешкольного учреждения и необходимые для этого управленческие умения, качества личности.

Ключевые слова: модель, профессиональная компетентность, руководитель, внешкольное учебное заведение.

Summary

К.М.Chernukha-Gadzets'ka

To the Model of Professional Competence of the Head of an Out-of-School Educational Institution

The model of professional competence of headmaster of out-of-school educational establishment is described in the article. Principles which are used by model construction and main kinds of activities of the headmasters of out-of-school educational establishment and necessary skills, qualities are determined.

Keywords: model, professional competence, head, out-of-school educational institution.

Дата надходження статті:

„12” листопада 2008 р.

УДК 371

І.А.ШАПОВАЛОВА,
аспірант
(м.Куп'янськ)

Визначення рівня компетентності вчителів англійської мови

У статті пропонується методика визначення рівня компетентності вчителів англійської мови та виявлення кола питань, вивченню яких необхідно приділити увагу. Методика дозволяє у досить короткий термін одержати інформацію про рівень підготовки вчителів англійської мови.

Ключові слова: компетентність, компетентнісний підхід, компетентність вчителів англійської мови, впровадження компетентнісного підходу, професійна компетентність, рівень компетентності, володіння групами знань.

Постановка проблеми в загальному вигляді... Важливим аспектом у контексті впровадження компетентнісного підходу у сучасну систему післядипломної педагогічної освіти є визначення рівня компетентності вчителів англійської мови.. Сучасна вітчизняна та зарубіжна наука наголошують на необхідності впровадження компетентнісного підходу в сучасну систему освіти, надання учням та студентам ключових (базових) компетентностей. У науковій педагогічній літературі існує значна кількість публікацій, які містять загальні відомості про поняття „компетентність”, „компетентнісний підхід”, але чіткої методики визначення рівня компетентності вчителів англійської мови не існує.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми... Професійна компетентність педагогічних кадрів розглядалась у працях Ш. Амонашвілі, І.Ареф'єва, В.Бондаря, С.Висоцької, Н. Кузьміної, В. Лозової, А. Маркової, А. Орлова, В.Пилипівського, О. Шияна, Д. Савельєва, А. Акімова та ін. науковців [1]

А.К. Маркова [1] вважає професійно компетентною таку працю вчителя, у якій на достатньо високому рівні здійснюються: педагогічна діяльність, педагогічне спілкування, реалізується особистість вчителя, досягаються високі результати у навченості і вихованості школярів. При цьому компетентність учителя визначається також співвідношенням у його реальній праці власних професійних знань та умінь, з одного боку, і професійні позиції, психологічних якостей – з іншого.

Д. С. Савельєв [3] під професійною компетентністю розуміє здатність посадової особи успішно вирішувати завдання, які стосуються його компетенції. А. П. Акімов [3] трактує професійну компетентність вчителя як суму знань, умінь, навичок, засвоених суб'єктом у процесі навчання, – у вузькому розумінні слова, – і як рівень успішності взаємодії з оточуючим середовищем – у широкому. Н. В. Кузьміна [3] поняття професійної компетентності пов'язує з певною галуззю діяльності педагога.

Професійна компетентність вчителів англійської мови не є детально вивченим питанням і потребує подальшого дослідження.

Відповідно до Проекту Державних стандартів базової і повної середньої освіти та Базового навчального плану основної та старшої школи при вивченні іноземної мови враховує надання вчителями та набуття учнями наступних компетенцій: