

пов'язані цикли професійно-орієнтованих технічних текстів для читання на іноземній мові, доцільно супроводжувати словниками, які включають основні поняття і терміни, запам'ятовування яких може полегшити і прискорити процес навчання читанню технічної літератури зі спеціальності.

Отже, особистісний підхід до професійно орієнтованого навчання читанню спеціальної технічної літератури іноземною мовою припускає поряд з іншими факторами навчальний іншомовний текстовий матеріал, адекватний як цілям і етапу навчання, так і змісту лекцій та практичних занять зі спеціальності. Крім цього, професійно орієнтоване навчання читанню спеціальної технічної літератури іноземною мовою вимагає ретельного відбору самого навчального текстового матеріалу, а також всебічного урахування всіх характеристик студента як читача технічної літератури іноземною мовою.

Література

1. Ананьев Б.Г. К изучению возрастных особенностей взрослых людей // Развитие психофизиологических функций взрослых людей. – М.: Педагогика, 1972. – С. 180-220.
2. Кабардов М.К. Роль индивидуальных различий в успешности овладения иностранным языком (на материале интенсивного обучения): Автореф. дис. ... канд. пед. наук. – М., 1983. – 19 с.
3. Полякова Т.Ю. Ситуативный подход в профессионально-ориентированном обучении чтению на старшем этапе технического вуза // Профессиональная ориентированность обучения иностранному языку в условиях неязыкового вуза. / Тр. МГПИИЯ им. М. Тореца, – Вып. 302. – М., 1987. – С. 60
4. Фоломкина С.К. Обучение чтению на иностранном языке в неязыковом вузе. – М.: Высшая школа, 1987. – 208 с.

УДК 378.111+371.3

І.І. Струкова

НОВИЙ ТИП КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО ЗАКЛАДУ НА ЕТАПІ ЗМІН

Анотація. У статті розглядається новий тип керівника загальноосвітнього закладу на етапі змін.

Аннотация. В статье рассматривается новый тип руководителя общеобразовательного заведения на этапе изменений.

Annotation. In the article the new type of leader of general establishment is examined on the stage of changes.

„Дух творчого пошуку, дослідження...
не терпить грубого дотику адміністрування”
(В.О. Сухомлинський)

Світ, який оточує нас сьогодні, змінюється інтенсивніше, ніж два-три роки тому. Шкільна освіта опинилась перед вибором нових пріоритетів: спеціалізація, диференціація, інформатизація, профілізація, гуманізація тощо.

Звичайно, ідеальних шкіл практично немає, але є особливі вчителі, які використовують новітні підходи до навчання.

Тому постає важлива педагогічна проблема: формування нової формації керівників загальноосвітніх навчально-виховних закладів.

Питання педагогічно-грамотного керівництва загальноосвітніми школами та іншими виховними дитячими закладами давно турбували відомих педагогів-практиків, вчених. Зокрема А.С. Макаренко в ряді своїх наукових праць („Мій педагогічний досвід”), в художніх творах („Педагогічна поема”, „Прапори на баштах” та ін.) створив образ керівника-майстра. В.О. Сухомлинський уже на новому етапі розвитку загальноосвітньої школи чітко окреслив як учителя-вихователя, так і директора школи („Павлиська середня школа”, „Розмова з молодим директором школи”, „Сто порад учителеві” та ін.). Педагогічний доробок учителів-новаторів (М.П. Щетініна, О.А. Захаренка, В.Ф. Шаталова та багатьох інших) дає можливість для творчих роздумів про становлення керівників сучасних шкіл. Але нові соціально-економічні умови розвитку українського суспільства ставлять вимоги до розвитку шкіл, а отже, і нового підходу до їх керівництва.

До цього часу залишається невирішеним до кінця питання демократичного стилю керівництва освітніми закладами, традиційно над багатьма директорами тяжіє *авторитаризм*. Вимагає дослідження проблема формування креативних якостей та умінь керівника освітньо-виховного закладу.

Тому ми і ставимо за мету розглянути шляхи і засоби становлення керівника школи як творчої особистості.

Безумовно, суспільство потребує нової школи, але це не просто місце, де учні отримують базову освіту і певний догляд впродовж певного часу. Школа має здійснювати навчання і виховання за таких умов, коли формуються гуманістичні міжособистісні стосунки між вихованцями, вноситься більше усвідомленості, турботи, чуйності, і водночас підвищується, пов'язане з характеристиками учнівського „Я”, оволодіння значущим навчальним матеріалом.

Склалася тенденція до запровадження порівняно коротких відокремлених навчальних дисциплін замість розробки інтегрованих програмових курсів, які б охоплювали певну галузь знання. У програмованому навчанні закладено великий потенційний ризик, якщо воно використовується нерозумно. Якщо його застосування підміняє у значних масштабах мислення учнів, якщо воно стає шляхом надання фактичним знанням переваги над креативністю, то може бути завдано реальної шкоди. Але якщо воно сприймається як інструмент досягнення гнучкості в освіті, то це дійсно могутній засіб піднесення ефективності навчально-виховного процесу. Учні, якщо їм надано реальну свободу вибору, часто виявляють високий рівень пізнавальної активності у навчанні, що сприяє формуванню у них навчальних мотивів, забезпечує умови їх інтелектуального розвитку. Вони стають шукачами знань, а не їх пасивними і тимчасовими споживачами.

Безумовно, процес учіння має бути компетентно керованим учителями. Творчо працюючі вчителі інтуїтивно відчують, без вказівок зверху, або спрямування безпосередньо на місцях з боку адміністрації, шляхи та ефективні методи навчання. Вони не покладаються лише на програми або тести, хоча професійно справляються і з тестами, і з іншими видами контролю. Їх більше приваблює процес спілкування з учнями як особистостями. Такі вчителі мають дві визначальні характеристики:

- вони глибоко цікавляться тим, чому вони навчають;
- вони отримують задоволення від спілкування з тими, кого навчають.

Як правило, вони самі захоплені процесом навчання, прагнуть до самовдосконалення і піднесення свого професіоналізму.

Досвід показує, що креативні вчителі з'являються частіше ніж креативні директори чи заступники директорів з навчально-виховної роботи. Але наша педагогічна наука має чудові приклади діяльності директорів-гуманістів, якими були В.О. Сухомлинський та О.А. Захаренко. Саме їм належить твердження: „Школа радості і творчості народжується там, де вчителі люблять дітей більше, ніж своє життя”.

Зрозуміло, що створити і виплекати таку школу може лише керівник, який повний творчої наснаги. Імідж самої школи – це передусім імідж керівника.

Яким же має бути керівник сучасної школи? Такий, який розуміє, що лише при демократичному стилі відносин із вчителями можливе творче зростання колективу школи.

З боку адміністрації не зразу утверджується погляд на вчителя, як на старшого товариша учня, який покликаний допомагати йому у навчанні і одночасно у формуванні його особистості. Заважає авторитарний стиль управління, недостатнє володіння більшістю керівників сучасними педагогічними технологіями шкільного менеджменту.

Гуманізація навчально-виховного процесу вимагає не лише нового вчителя, а й нового керівника. Нинішній керівник школи повинен бути діалогістом. Поняття „керівник-діалогіст”, на мій погляд, і є тією зерниною, яка містить у собі енергію, здатну трансформувати освітній простір України відповідно до вимог ХХІ століття.

Назріло питання виховання лідерів освіти нового типу. Це, перш за все, особистість, яка здатна працювати в команді, робити акценти на партнерство і співпрацю. Проте ще досить часто поняття „успіх” у розумінні керівників асоціюється лише з модним висловом „кінцевий результат”. Але лідери сучасної школи, якщо їхньою метою є довготривалий успіх, мають зосереджуватись не лише на результатах, але й на самому процесі: взаємодії учнівського та педагогічного колективів цілому та на конкретному процесі взаємодії: „учитель-учень”, „учитель-адміністратор”.

Сучасні дослідження Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти АГІН України доводять, що складовими успіху будь-якої організації є: результат, процес та стосунки. Отже, два останні аспекти мали об'єктивне місце, але протягом багатьох років не удосконалювались, або „затіялись” як другорядні. Утримання рівноваги між вказаними трьома складовими успіху дає можливість адміністрації навчально-виховного закладу досягти організаційних цілей, а у той же час створити творче продуктивне середовище як для вчителів, так і для учнів. З погляду психології, креативність учнів у процесі навчання безпосередньо пов'язана з креативністю самого вчителя.

Отже, ставлення учителів до педагогічної праці, один до одного, отримання ними задоволення від співпраці з учнями, від власного внеску в загальний процес та кінцевий результат є запорукою творчого розвитку педагогічного потенціалу колективу. Адміністрації необхідно крок за кроком, долаючи перешкоди штампів, йти до висоти рівності у пошуку креативності. І тільки тоді починається надзвичайно складне, але таке необхідне вміння: дивитись в очі колезі не зверху, а прямо.

Проблема відносин, співпраці, стосунків – одна із головних в педагогіці. Це доведено педагогічною практикою видатних педагогів минулого та педагогів-практиків сучасної школи. Нині педагоги і психологи прийшли до висновку: справжні педагогічні стосунки неможливі з позиції сили, волюнтаризму та авторитарності. Можна створити в школі найсучасніші кабінети (а вони є у багатьох школах), мати в наявності необхідні технічні засоби навчання, дидактичні матеріали, але все це оживає лише тоді, коли за справу візьмуться не просто вчителі-предметники, старанні виконавці, а особистості, учителі, які креативні за своєю сутністю, дослідники. Багаторазово у практиці своєї роботи спостерігала: якщо з школи йде особистість, вчитель-творець, затихає вся

матеріальна база, якою б досконалою вона не була. І ніякі авторитарні накази адміністрації школи не зможуть змінити стан справ на краще. Творчість наказам не підкоряється. Творчість, креативність – це стан душі. „Учневі можна передати лише те, чим сам наповнений”, – так стверджує педагог-новатор М.П. Щетінін. Педагогіка не існує поза особистістю вчителя, більше того шляхи удосконалення особистості учня проходять через удосконалення самого вчителя. Із цього погляду, правомірно використати твердження: скажи мені, хто твій учитель, і я скажу, хто ти. Звідси напрашується інша думка: скажи, хто твій директор, і я скажу, яким ти станеш: дисциплінованим виконавцем наказів та рішень чи людиною, яка є активною в команді самого директора і заступника директора з навчально-виховної роботи.

Керівника загальноосвітніх закладів треба вчити делегувати частину своїх повноважень учителям. Завжди є спокуса, з погляду авторитарного стилю керівництва, зберігати за собою повний контроль над усім, що відбувається в школі, все робити самому. Це помилковий стиль керівництва, який в кінчному результаті не давав очікуваних результатів. Доцільніше рівномірно розподілити відповідальні ланки роботи між тими, хто їх із задоволенням виконає *професійно*.

А в школі усе взаємопов'язано: адміністрації, педколектив, учні. Вислів „щоб вести за собою, треба і себе вести” (М.П. Щетінін) стосується усіх учасників навчально-виховного процесу. Педагогіку визубрити неможливо, створити її раз і назавжди теж неможливо. Не випадково К.Д. Ушинський називав педагогіку і наукою і мистецтвом. Суть діяльності як керівника, так і кожного педагога – творчість та дослідницька робота. Успішна робота сьогодні не дає ніякої гарантії, що завтра вона буде такою ж успішною. Завтра – нові пошуки, нові запитання, нові проблеми, нові випробування. І якщо в основі піраміди із усіх наших педагогічних надбань ми покладемо турботу про учня, розвиток його духовних і творчих здібностей, якщо будемо вірити в учня, при будь-яких, нехай навіть найбільш „безнадійних” обставинах, будемо вести його особистого успіху – наш педагогічний талант буде удосконалюватися. І одного разу нас може наздогнати дуже проста, але важлива думка: щоб вести за собою, треба і себе вести, не зупиняючись, вести до самого себе, до удосконалення самого себе. Такий же шлях самовдосконалення повинен пройти і керівник. Твердо переконана, усе нове обов'язково повинно дозріти, ніби народитись природньо і закономірно. Не може авторитарний, традиційний директор чи заступник, прочитавши навіть декілька десятків книг по сучасному менеджменту навчальним закладом, стати сучасним фасилітативним та креативним керівником. Він повинен „перехворіти” і зрозуміти, що оздоровлення, творчий пошук його колективу залежить, передусім, від нього самого. Але він має працювати узгоджено з педагогічним колективом, а не виступати погоничем. Сучасний лідер повинен вміти моделювати згоду, постійно заохочувати до командної співпраці, де цінується пропозиції кожного члена команди, формується толерантне ставлення до різноманітних думок. Досягнення згоди – це евристичний процес, який є творчим та гнучким.

Лідер в школі – завжди наставник /за посадою/. Слід погодитись, що керівникам дуже часто доводиться виступати в ролі наставників: вони проводять педради, методичні наради, конференції, диспути, наради з метою вирішення поточних проблем, забезпечення професійного розвитку педпрацівників, а також зворотнього зв'язку з усіма організаціями. Така повсякденна робота – це більше, аніж просто допомога підлеглому. Це – постійний педагогічний пошук, зростання заради інших. Керівники завжди на п'ять-десять кроків, а то і більше, повинні йти попереду своєї команди.

Виходячи з особливостей і тенденції розвитку нашого суспільства, в керівництві загальноосвітнім навчальним і виховним закладом варто педагогічно грамотно

розставити керівні акценти. Заступник директора з навчально-виховної роботи повинен отримати делеговані директором повноваження, щодо керівництва педагогічним колективом у плані професійного зростання кожного вчителя. Активність інтелектуальних сил – запорука розвитку учнівського та педагогічного колективів. Час вимагає, аби в кожній школі, незалежно від кількості класів, була посада заступника директора з науково-методичної роботи. Кожна школа (а не тільки школа нового типу) повинна обрати парадигму методичної роботи під керівництвом заступника директора з науково-методичної роботи.

Необхідність цих змін відчувають прихильники особистісно зорієнтованої парадигми освіти, в основі якої покладено принцип гуманізму. Відомо, що будь-яка ідея не може реалізуватись у бутті без її реального живого носія і втілювача. Таким носієм і втілювачем має стати команда, очолена керівником-лідером. Лідером-діалогістом, який як професіонал знає, розуміє, бажає і вміє створити оптимальні умови для народження нового діалогу з особистістю вчителя, учнів на рівні дій, думок, почуттів. Діалогу, який є важливим чинником сприйняття і усвідомлення, розуміння і нерозуміння, резонансної співзвучності людини з навколишнім світом.

Тож цілком актуально звучать сьогодні слова педагога-гуманіста, нашого земляка, Олександра Антоновича Захаренка: „Творчість, як прояв новизни у створенні духовних і матеріальних цінностей, потребує свободи і підтримки. Не помітити керівнику хоч маленьких проявів творчості дитини чи вчителя, на мій погляд, просто злочинно...”.

Отже новий тип керівника на етапі удосконалення усієї системи освіти передбачає оволодіння ним такими вміннями:

- зосередження уваги не тільки на результатах, а й на процесі та стосунках;
- пошуку оптимального рівня залучення членів колективу до процесу прийняття рішень;
- полегшення (фасилітація) процесу досягнення поставлених задач;
- вироблення надихаючого бачення майбутнього та вміння ділитися ним з іншими членами команди;
- креативності як лідера та наставника;
- діалогічності у спілкуванні з учнями та вчителями.

Література

1. Сухомжнський В.О. Сто порад учителеві. – К.: Рад. шк., 1988.
2. Матеріали третіх Всеукраїнських педчитань. – Київ – Черкаси – Умань, 1996.
3. Авторська школа О.А. Захаренка // Газета педколективу, ради старшокласників та спілки росичів Сахнівської середньої школи. – 2003. – травень.
4. Чернов Ю.В. „Паблік рілейшнз” сучасної школи. – Харків: Основа, 2003.
5. Щетинин М.П. Объять необъятное // Первое сентября. – 2000. – № 56.

УДК 371.3

С.П. Струмінська

ТВОРИТЬ, ДЕРЗАЙТЕ, ДИФЕРЕНЦІЙТЕ...

Анотація. В статті висвітлюється питання вдосконалення навчально-виховного процесу.