

3. Рудницька О. П. Педагогіка: загальна та мистецька: навч. пос. / О. П. Рудницька. – Тернопіль: Навч. книга-Богдан, 2005. – 360 с.

РОЗВИТОК ВИХОВНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УЧНІВСЬКОГО САМОВРЯДУВАННЯ ЗА ПОГЛЯДАМИ А. С. МАКАРЕНКА

*Масовець Д. Б.
Полтава, Україна*

Щоб згуртувати дітей до спільної роботи, потрібно покласти чимало зусиль для досягнення бажаної мети. У кожного учня є свої мрії, прагнення досягти великих цілей у житті, але і в кожному з них є свій характер та принципи, яким так важко поступитися. Тому потрібно почати з того, аби у дітей знайти спільний інтерес, і це може бути учнівське самоврядування, у якому вони самореалізуються, стають впевненими у собі, створюються не лише своє життя кращим, а й інших учнів. У творах Антона Семеновича Макаренка є велика програма вивчення розвитку людської особистості, де їх головна роль відводиться вихованню потреб колективу.

Головними засобами педагогічної теорії А. С. Макаренка виступають принципи паралельної дії. «Моїм основним принципом завжди було: як можна більше вимоги до людини, але разом з тим і як можна більше поваги до неї». Ним підказані і методичні розв'язки цієї формули: виховання працею і довір'ям, організація сьогоденної і завтрашньої радості дітей, педагогіка паралельної дії, принцип мажору і традиції у життєдіяльності колективу, формування активу і здорової громадської думки і багато іншого. Великого значення А. С. Макаренко надавав традиціям, святам, символіці та атрибутиці в житті колективу. Свята і традиції, вважав він, збагачують духовне життя вихованців, роблять його радісним і щасливим [1].

А. С. Макаренко висував також ознаки колективу: суспільно-цінна мета, спільна діяльність, відносини взаємної відповідальності, єдність з іншими колективами, чітка структура, постійна динамічність, але без виховання почуття обов'язку, відповідальності і дисципліні – колектив не може існувати.

Саме такі сучасні молодіжні об'єднання, як громадські організації, членами яких є громадяни віком від 14 до 35 років, можна розглядати як ті «великі» виховні колективи, на яких акцентував свою увагу А. С. Макаренко, оскільки, з одного боку, вони «утворюються і діють на засадах добровільності, рівноправності їх членів, самоврядування, законності та гласності», а з іншого – в своїй діяльності спрямовані на вираження, «задоволення та захист своїх законних соціальних, економічних, творчих, духовних та інших суспільних інтересів [2, с. 278].

Тому, завдяки цим поглядам можна зрозуміти, що колектив як цілеспрямований комплекс організованих осіб. Коли дитина розвивається духовно, фізично, психологічно, то її оточує зовнішнє навколишнє середовище разом із іншими людьми. Учні починають пристосовуватися та вливатися в колектив, після чого там вчитель їх організовує. А там, де є організація

колективу, там є органи колективу, там є організація уповноважених осіб, довірених колективу, і питання відношення товариша до товариша – це не питання дружби, не питання сусідства, а це питання відповідальної залежності. Така постановка питання давала Макаренку можливість, змінюючи положення особи в колективі, робити на неї істотний формуючий вплив. Таким чином, дякуючи його поглядам зараз організують та розвивають учнівське самоврядування.

Список використаних джерел:

1. Виховання дитячого колективу за В. О. Сухомлинським [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://freepapers.ru/16/vihovannya-dityachogo-kolektivu-zavo/43208.html>
2. Витоки педагогічної майстерності: Збірник наукових праць. – Випуск 6. – Полтава, 2009. – 316 с.

УПРАВЛІНСЬКА КУЛЬТУРА ЯК ПОКАЗНИК РІВНЯ ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ МЕНЕДЖЕРА ОСВІТИ

*Медведєва Ю. В.
Полтава, Україна*

Розвиток культури управління сучасного закладу освіти – важлива умова ефективного інноваційного розвитку, якісних змін у системі загальної середньої освіти, а її рівень розвитку – важливий показник професіоналізму менеджера.

Управлінська культура керівника освітнього закладу – це система інтегральних характеристик управлінських якостей керівника, що складається із ціннісних основ управлінської діяльності: гуманістично зорієнтованих моделей поведінки, відповідного стилю управління; інноваційних управлінських технологій. До складових управлінської культури керівника належать:

– управлінська етика як складова загальної етичної культури, що визначає професійну честь, гідність, обов'язок і характеризується самокритичністю, стриманістю в судженнях, відкритістю тощо;

– організаційна культура, що характеризує рівень професійної діяльності;

– загальна культура особистості керівника, яка визначає духовну зрілість особистості керівника;

– розумова культура як визначальна характеристика професійної діяльності управління;

– комунікативна культура або культура спілкування – здатність налагоджувати стосунки, гармонізувати середовище, а також правову, естетичну, екологічну культури.

Управлінська культура містить у собі всі аспекти управлінської діяльності керівника. Це дає змогу стверджувати, що найбільш ґрунтовним є визначення управлінської культури як рівня сформованості знань, умінь,