

почувалися членами дружного колективу, що функціонує на засадах взаєморозуміння та взаємодопомоги як по горизонталі, так і по вертикалі. Рядові працівники хочуть, щоб їх розуміли і поважали не лише як виконавців виробничих завдань, але й як звичайних людей, якими вони є від природи. Тому проблема розуміння свого колективу є важливою ланкою професійного становлення керівника. Сучасний керівник повинен бути не лише начальником для своїх підлеглих, а й тою людиною, хто підтримає і допоможе в проблемних ситуаціях життя. Якщо є такі відносини між підлеглими та керівником, то можемо з легкістю сказати, що вони вийшли на вищий рівень праці, тобто на рівень співпраці. а важливий аспект його діяльності досяг довершеності.

Особистісні. Управлінець повинен отримувати задоволення від результатів своєї праці, самоактуалізуватися в ній. Керівник повинен прагнути ставати дедалі кращим, але при цьому не втрачати себе і свого «Я». Робота керівника викликає значну психоемоційну напругу, і навчити його бути стриманим та водночас не виснажувати надміру свою нервову систему є важливим завданням професійної підготовки менеджера.

Ми живемо у демократичному світі, в якому погляди на управління вже пройшли шлях від тоталітарних до демократичних засад, від наказів та розпоряджень до продуктивної співпраці. І сучасний менеджер не може не враховувати нових суспільних запитів, що накладають істотний відбиток на формування системи вимог до його професійних якостей.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА ЯК ЧИННИК УСПІШНОСТІ ОСВІТЬОГО ЗАКЛАДУ

Кияшко В.В., Зуб О.В. (Полтава)

Як адаптувати можливості школи до потреб сучасності? Що має стати інтергративним началом у роботі педагогічного колективу, у навчально-виховних взаєминах? Це питання, які неминуче непокоять творчого вчителя, менеджера освітнього процесу, стали предметом розгляду багатьох вітчизняних теоретиків і практиків у педагогічній галузі.

«Головне – це дух школи, формування її самоцінності, своїх традицій, своєї мікрокультури», – стверджує кандидат педагогічних наук, директор успішного навчального закладу – Українського колежу ім. В.О. Сухомлинського м. Києва В.Хайруліна [3, с.58]. Погоджуючись із нею, вважаємо, що проблема внутрішньої «мікрокультури» освітнього закладу стосується формування явища, відомого в менеджменті як корпоративна культура.

Це явище як предмет розгляду є відносно новим для вітчизняного менеджменту, хоча саме воно існувало завжди і відіграло вагомий роль у функціонуванні кожної організації, в значній мірі зумовлюючи її ефективність.

Теорія менеджменту визначає джерелами формування корпоративної культури систему особистих цінностей і індивідуально-своєрідних способів їхньої реалізації; способи, форми й структури організації діяльності, які об'єктивно втілюють певні цінності, у тому числі й особисті цінності керівників установи, закладу, підприємства; уявлення про оптимальну й припустиму модель поведінки члена колективу, які відбивають систему внутрішньогрупових цінностей [1, с. 90]. В умовах освітнього закладу дані цінності потребують чіткого визначення. Зокрема, до них сьогодні доречно

віднести народознавчий компонент у життєорганізації шкільного колективу.

Засобами виховання сучасна педагогіка визначає «твори духовної і матеріальної культури (наукові посібники, книжки, газети, твори мистецтва); слово вихователя, різноманітні види діяльності: навчання, гра, художня самодіяльність, спорт; конкретні заходи: вечори, політінформації, збори» тощо [2, с. 127]. Між тим, на особистість дитини впливають не тільки цілеспрямовані виховні впливи. Дедалі більшу роль у її формуванні відіграє нерегламентоване або частково регламентоване сприйняття кінофільмів, телепередач, інформації з друкованих видань, зокрема, з так званих «глянцевих» журналів, які сьогодні користуються особливо популярністю в підлітків і сприяють формуванню деструктивних життєвих орієнтирів.

Школа повинна протиставити негативним стихійним впливам не просто окремі виховні дії і навіть не виховну систему, а виховне середовище, що в своєму функціонуванні стверджує життєздатність і привабливість гуманістичних засад у взаєминах на всіх рівнях, впроваджує етичні, естетичні ідеали українського народу, що протягом століть зумовлювали його кращі якості. Саме ці ознаки мають бути властиві сучасній школі.

Отже, формування корпоративної культури освітніх закладів передбачає водночас і вдосконалення простору життєдіяльності членів колективу, розвиток форм, методів, змісту навчально-виховного процесу з метою надання йому конструктивного життєтворчого потенціалу.

Література

1. Виханский О. С., Наумов А. И., Менеджмент (человек, стратегия, организация, процесс). – М: Гардарика, 2002. – 324 с.
2. Лозова В.І., Троцько Г.В. Теоретичні основи виховання і навчання: Навчальний посібник. – Харків: "ОВС", 2002. – 400 с.
3. Хайруліна В. Острів плекання майбутнього // Як зробити школу успішною: Практ. Кроки /Упорядн. В. Зоц. – К. : Шкільний світ, 2007. – С. 56-63.

ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ІНОЗЕМНИХ МОВ

Козуряк Н.Ю. (Полтава)

Трансформаційні процеси, що відбуваються на міжнародній арені, інтеграція України до європейської та світової спільноти, орієнтація на Загальноєвропейські Рекомендації з мовної освіти висувають особливі вимоги до професійної підготовки майбутніх учителів, образ яких пов'язується з професіоналами інноваційного типу. У Національній доктрині розвитку освіти України у ХХІ столітті, Державній програмі „Вчитель” зазначено, що особистісно орієнтований підхід до організації навчального процесу у вищих закладах освіти передбачає перехід від знання навчального предмета як мети навчання до навчального предмета як засобу професійного становлення особистості; від пріоритету вузькоспеціальних завдань до цілісного розвитку особистості майбутнього педагога; від субпідрядних стосунків у системі „викладач-студент” до педагогічної взаємодії, співтворчості та співпраці.

Вихідним під час розробки проблем вищої педагогічної освіти має стати осмислення навчальної діяльності як процесу реалізації моделі особистості вчителя-професіонала, що спроможний успішно виконувати соціальне