

Як показала практика, система діагностичних вимірювань успішності дає повну інформацію про якісний рівень процесу навчання. Він має важливе значення як для викладачів, так і для учнів. Учня контроль допомагає об'єктивно оцінювати свої знання, сприяє систематичності в роботі над програмовим матеріалом, формує його як особистість.

Для викладачів діагностичні вимірювання є індикатором їх педагогічної майстерності, творчого підходу до викладання предмету. При цьому дуже важливим є визначення застосування діагностичних методів.

Отже, в цілому, діагностика та її найбільш активні методи – контроль і перевірка виконують навчальну, коригуючу, методичну, оцінну, виховну функції.

Завдяки цьому поліпшується методика проведення занять і їх результативність, тобто процес діагностичних вимірювань – це двостороння зворотна діяльність викладача і учня.

Із мети та завдань вивчення предмету випливають основні вимоги до діагностичних вимірювань, методів контролю, результатів учіння:

1. Охопити всі етапи навчального процесу.
2. Процес контролю повинен відповідати дидактичним принципам і бути всеохоплюючим, диференційованим та індивідуальним, об'єктивним і систематичним, врахувати рівні складності завдань і рівні навченості учнів.
3. Забезпечувати своєчасність і систематичність контрольних заходів.
4. Гарантувати об'єктивність оцінювання навчальних досягнень учнів за розробленою 12-и бальною шкалою.

ДО ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ СФОРМОВАНOSTІ УПРАВЛІНСЬКОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ КЕРІВНИКІВ ШКІЛ У ПРОЦЕСІ МАГІСТЕРСЬКОЇ ПІДГОТОВКИ

Козлова О.Г., к.п.н., доцент, СумДПУ ім. А.С.Макаренка
Козлов Д.О., викладач, аспірант СумДПУ ім. А.С.Макаренка

Оцінка рівня управлінської компетентності керівника школи являє собою складну наукову та практичну проблему. Визначенню та обґрунтуванню критеріальної бази готовності особистості до управлінської діяльності в системі освіти присвячено роботи В.

Береки, В. Беспалька, І. Гришиної, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Маслової, В. Пікельної Є. Павлютенкова та ін.

Зокрема І. Гришина та Ю. Подзюбанова [1] подають систему критеріїв для оцінки сформованості професійної компетентності керівника школи. Ми погоджуємося, з вказаними авторами, що важливим є рівень готовності керівника школи до управлінської діяльності та ступінь розвитку необхідних для цього професійно значущих якостей. До складу цього блоку входять такі компоненти [1]: когнітивний (ступінь інтеграції знань та управлінського досвіду, нарощення управлінських знань); мотиваційний (розвиток мотивації на самовдосконалення та самоосвіту, розвиток мотивації творчості та самореалізації у професійній управлінській діяльності); аксіологічний (гуманізація поглядів на управління закладом освіти, осмислення та формулювання місії та стратегії закладу); операційний (освоєння управлінських технологій, розвиток інформаційних технологій, запровадження інноваційних педагогічних технологій навчання та виховання учнів); комунікативний (розвиток комунікативної культури керівника, здатність до створення комфортного психологічного клімату, гуманізація стосунків учасників навчально-виховного процесу); загальнокультурний (підвищення загальної культури керівника та організаційної інноваційної культури закладу).

У контексті нашого дослідження важливою бачиться ідея, запропонована у дисертаційному дослідженні В. Кричевського [2, с. 34]. Автор вважає, що показниками для оцінки результативності сформованості професійної компетентності керівника школи є продуктивність професійної діяльності та зміни в керованій освітній системі. В. Кричевський справедливо відносить до рівня розвитку освітньої установи такі показники: сформована, обґрунтована та реально реалізована стратегія розвитку школи; духовна, моральна атмосфера доброзичливості та сприятливого психологічного клімату шкільного колективу; ступінь виявлення демократичних, гуманістичних традицій функціонування школи щодо розвитку творчої особистості; авторитет керівника, ефективна організація ним власної праці та діяльності колективу.

Викликає інтерес підхід Є. Павлютенкова [3] до визначення критеріїв та показників професійного розвитку й компетентності директора школи. Автор вважає, що будь-яка повноцінна діяльність реалізується у трьох сферах: потребо-мотиваційній, операційно-технічній та рефлексивно-оцінній. Професійна компетентність керівника школи охоплює всі означені сфери особистості та формується у процесі активної діяльності і є проміжним етапом на

шляху до професійної майстерності, то саме «зазначені сфери діяльності є критеріями професійного становлення особистості в системі її безперервної освіти» [3, с.10].

Отже, аналіз різних підходів до питання оцінювання та визначення рівня управлінської компетентності керівника школи свідчить про відсутність єдиної позиції авторів та актуалізує необхідність подальших наукових розробок у виокремленій нами проблемі.

1. Гришина И.В., Подзюбанова Ю.В. Развитие профессиональной компетентности руководителей школ в процессе повышения квалификации в межкурсовой период: Уч.-метод. пособие. – СПб.: СПбГУПМ, 2003. –180 с.
2. Кричевский В.Ю. Совершенствование управленческих знаний как фактор повышения эффективности работы директора общеобразовательной школы: Дис... на соиск. уч. ст. канд. пед. наук. – Л., 1980. – 178 с.
3. Павлютенков Є.М. Професійна компетентність директора школи // Управління школою. – 2007. – № 24. – С. 8-10.

РЕКОМЕНДАЦІ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ НАВЧАЛЬНО-ВИХОВНОГО ПРОЦЕСУ В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ

Галімова І.В., викладач СумДПУ ім. А.С.Макаренка

Нині актуальним стає проведення експертизи навчально-виховного процесу вищого педагогічного навчального закладу, яка передбачає дослідження педагогічних явищ, об'єктів, процесів, результатів діяльності освітньої установи.

На підставі проведеного дослідження, визначили такі рекомендації щодо удосконалення навчально-виховного процесу в закладах освіти:

1. Необхідно здійснити аналіз освітньої ситуації та виявити головні протиріччя в практиці навчання, виховання та розвитку, проаналізувати якість знань, умінь, навичок студентів та учнів; якість викладання; рівень вихованості і якість виховної роботи; якість роботи з кадрами; рівень матеріально-технічної бази.

2. Потрібно створити відповідно до основних завдань закладу освіти відповідний соціально-психологічний клімат у педагогічному, студентському та учнівському колективах.

3. Необхідно підбирати кадри за такими критеріями: високий інтелект; професіоналізм; творчий потенціал; орієнтація та