

- розширення можливостей вибору методів, засобів і організаційних форм навчання;
- створення умов для активної самостійної навчальної діяльності, в тому числі творчої;
- здійснення диференційованого і індивідуалізованого підходу до навчаних з урахуванням їх особливостей і рівня підготовки, включаючи вибір оптимального темпа і траєкторії навчання;
- підвищення мотивації і інтересу студентів до матеріалу і предмету в цілому;
- підвищення ефективності і якості роботи фахівців з управління.

*Висновки.* Система «ІТ — ВУЗ», як система управління якістю освіти на основі інформатизації навчального процесу, дозволяє отримувати більш високі результати і підвищити ефективність управління діяльністю вузу.

### ЛИТЕРАТУРА

1. Інститут заочного і дистанційного навчання //www.do.rosnou.ru
2. Інтернет — Університет Інформаційних Технологій //www.intuit.ru
3. Веб-сайт www.Interstudent.lg.ua

Раїса ВДОВИЧЕНКО

### ДІЯЛЬНІСТЬ МІСЬКОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТИ З ВИЗНАЧЕННЯ ТВОРЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ КЕРІВНИКА ШКОЛИ

*У статті досліджена діяльність міського управління освіти з визначення творчого потенціалу керівника школи, проаналізовані показники творчого потенціалу респондентів. Обґрунтована важливість цього показника щодо управлінської компетентності.*

*Постановка проблеми.* На думку вітчизняних і зарубіжних дослідників, у найближчому майбутньому головну роль у трьох сферах організації суспільства — політичній, економічній, культурній — відіграватимуть управлінські кадри [1; 2; 3; 5].

Констатувальним етапом експерименту передбачено і здійснено визначення вибірки учасників дослідження, діагностування основних компонентів і рівнів сформованості управлінської компетентності керівників загальноосвітніх навчальних закладів, а також вивчення об'єктивних і суб'єктивних факторів впливу на неї (вік, гендерна ознака, стаж керівної роботи, кваліфікаційна категорія, мотиви, організаційні та комунікаційні якості, досвід управлінської роботи), творчого потенціалу і застосовано комплекс методів, адекватних предмету дослідження. На констатувальному етапі анкетуванням було охоплено 76 керівників навчальних закладів м. Миколаєва, які працюють за контрактом. У процесі експерименту нами врахована одна з цілей світового розвитку країн, а саме — гендерна рівність жінок і чоловіків у всіх сферах життєдіяльності, що відображена в Декларації Тисячоліття. Варто відзначити реалізацію механізму гендерної рівності керівників в освітньому просторі м. Миколаєва.

Важливою складовою управлінської діяльності у сучасному освітньому середовищі є творчий потенціал керівника, від якого залежить не тільки особистісний результат, а й ефективність управління школою.

Творчий потенціал є однією з найважливіших характеристик особистісного та професійного зростання керівників, необхідною умовою індивідуального особистісного саморозвитку. Це свідчить про те, що у більшості керівників закладений творчий потенціал, який надає їм вибір альтернативних можливостей. Вони наділені такими якостями, які дозволяють творити, але існують окремі проблеми, що заважають процесу творчості повною мірою. Цей висновок підтверджується і методикою «Оцінка соціальних ролей», де «генераторами» ідей виступають тільки 10 (13,15%) керівників. Все це, безумовно, ускладнює процеси подальшого розвитку навчальних закладів міста. Виявлені процеси гальмування творчого потенціалу керівників-респондентів закладів. Так, результати діагностування засвідчили високий рівень творчого потенціалу в 1 (1,31%) респондента, нормальний рівень творчого потенціалу в 68 (89,47%), низький рівень творчого потенціалу в 7 (9,21%) респондентів.

## ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ У СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ

Аналіз і визначення середньоарифметичних показників творчого потенціалу респондентів розроблений за результатами тесту «Ваш творчий потенціал» [4, 216–220] методом самооцінки та експертної оцінки, на основі якого сформульовані певні висновки (табл. 1).

Високий показник допитливості (10 балів) виявлено у респондентів Корабельного району; «віра в себе» має високі показники (9,6 бала) у респондентів-керівників інноваційних типів шкіл; середні показники (8,0–8,1 бала) мають респонденти Центрального та Заводського районів відповідно; низький показник (7,7 бала) — у респондентів Корабельного та Ленінського районів. Така якість, як «постійність», сформована в респондентів Корабельного району (4,1 бала) і на низькому рівні (2,4 бала) — у респондентів нових типів шкіл. Найбільш амбітними є респонденти Корабельного району, що підтверджує значення 2,4 бала цього показника порівняно з респондентами Заводського району, керівниками нових типів шкіл, Центрального, Ленінського районів (2,2; 2,2; 2,0; 1,8 бала). Високий показник мають респонденти інноваційних типів шкіл, а низький (3,1 бала) — Центрального районів. Найвищий показник зорової пам'яті у респондентів Корабельного району (2,8 бала), низький (1,7 бала) — у респондентів Центрального району. «Прагнення до незалежності» найбільше виявлено в респондентів Ленінського району (2,7 бала), низьке (2,0 бала) — у керівників нових типів закладів. «Абстрагування» як якість сформована у респондентів Корабельного та Центрального районів (4,4 бала). Найбільше сформована якість «зосередженість» у респондентів Ленінського району (2,7 бала), низький показник (2,0 бала) мають керівники нових типів шкіл.

Таблиця 1

Показники творчого потенціалу респондентів у районах міста Миколаєва

Здатності творчого потенціалу	Райони міста Миколаєва				
	Новий тип шкіл	Заводський р-н	Корабельний р-н	Центральний р-н	Ленінський р-н
Допитливість	9,8	9,6	10	9,6	9,7
Віра в себе	9,6	8,1	7,7	8	7,7
Постійність	4,1	4,6	4,8	4,5	4,4
Амбітність	2,2	2,2	2,4	2	1,8
Слухова пам'ять	4,6	4,3	4,3	3,1	3,3
Зорова пам'ять	2,7	2,4	2,8	1,7	2,7
Прагнення до незалежності	2	2,6	2,2	2,4	2,7
Абстрагування	3,6	4,1	4,4	4,4	4,3
Зосередження	2	2,4	2,6	2	2,7

*Висновки.* Розвиток творчого потенціалу керівників сприяє підвищенню їх управлінської компетентності, вимагає застосування нових підходів, диференційованого відбору професійно-значущого змісту та організаційно-педагогічних форм, індивідуального консультування і сприяє більш повній професійній самореалізації та особистісному зростанню.

### ЛІТЕРАТУРА

1. Васильєв І. Б. Ідеологія професіоналізму: сучасна та на перспективу // Освіта і управління. — 1997. — Т. 1. — № 3. — С. 57–62.
2. Вудок М., Френсис Д. Раскрепощённый менеджер. — М.: Дело, 1991. — 312 с.
3. Лукашевич Н. П., Солодков В. Т. Социология образования: Конспект лекций. — К.: МАУП, 1997. — 224 с.
4. Психология личности: тесты, опросники, методики / Авторы-составители Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова. — М.: Геликон, 1995. — 236 с.
5. Товаржняньський Л., Романовський О. Керівник-професіонал нової формації: Нові аспекти удосконалення вищої технічної освіти на сучасному етапі // Вища освіта в Україні. — 2002. — № 1. — С. 34–39.