

оволодіння різними технологіями. Саме внутрішньошкільний контроль виступає для аналітичної функції внутрішкільного управління в ролі основного постачальника потрібної і необхідної інформації, яку потім в управлінському механізмі обробляють і аналізують. Контрольна функція є невід'ємною частиною управлінської діяльності. Інформація, отримана в ході контролю, є основою для прийняття управлінських рішень.

#### **Список використаних джерел:**

1. Кузьміна О. Сучасні проблеми внутрішкільного контролю / О. Кузьміна, В. Темненков // Аспекти управлінської діяльності в школі. Частина I / Упорядник Н. Мурашко – К.: Редакції загально педагогічних газет, 2003. – 128 с.
2. Хрыков Е. Н. Внутрішкільний контроль: состояние, концепция, перспективы развития / Е. Н. Хрыков – Луганск: Изд-во Восточно-укр. ун-та, 1994. – 174 с.
3. Ясінець П. С. Внутрішньошкільний контроль в сучасних умовах / П. С. Ясінець – К.: Лібра, 2011. – 157 с.

**Кравченко Г.Ю.**

*доктор педагогічних наук, доцент,  
Харківський національний економічний університет  
імені Семена Кузнеця*

### **СИСТЕМА МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УПРАВЛІННІ РОЗВИТКОМ КАФЕДРАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОБЛАСНИХ ІНСТИТУТІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ**

Умови, що змінилися, визначають необхідність професійного управління колективами обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти (ОППО). Кафедра в ОППО виступає консолідуючим центром розробки та реалізації поставлених перед нею адміністрацією завдань щодо результативної організації навчально-виховного процесу, наукової та методичної роботи. Це спонукає кафедри до необхідної взаємодії із різними структурними підрозділами організації. Існуюча лінійно-функціональна структура управління в ОППО характеризується стійкими системоутворюючими зв'язками і відносинами, що забезпечують стабільність і рівновагу системи, взаємодію, підпорядкованість між її елементами. Ректор ОППО має лінійний зв'язок із проректорами, ректоратом. Ректорат заслуховує питання щодо роботи всіх структурних підрозділів організації. Управління у такий спосіб здійснюється сукупністю підрозділів, які спеціалізуються на виконанні певних видів робіт: кафедри – навчальної, наукової та методичної роботи; лабораторії, центри та відділи – методичної роботи. Вся інформація збирається у відповідній адміністративній особі, яка наділена повноваженнями прийняття рішення. Така організаційна структура є традиційною і має певні недоліки. Одноособне прийняття рішення сприяє вихованню безініціативних працівників та їх інертності в адаптації професійної діяльності до умов, що постійно змінюються.

Проблеми, що спостерігаються в управлінні розвитком кафедр ОППО, пов'язані із впливом зовнішнього та внутрішнього середовища на фактичні і бажані результати діяльності, особливо на рівень навчальних досягнень студентів/слухачів. Якщо рівень професійної підготовки студентів/слухачів на кафедрах істотно відрізняється, то це свідчить про наявність проблем, які зумовлені недосконалістю технологій навчання або низькою професійною компетентністю науково-педагогічного колективу кафедр. Це потребує розроблення спеціальної програми дій щодо рішення поставлених завдань. До її розроблення залучаються ті структурні підрозділи, інтереси яких перетинаються або збігаються. Відповідно до цього узгоджується мета, визначаються спільні завдання, упродовж реалізації яких коригуються часткові цілі, організація діяльності, технології та умови освітнього процесу для вирішення певної проблеми в мінливій ситуації. Програми змін, що розробляються на рівні кафедр однією кафедрою, можуть вимагати розроблення програм змін у діяльності всіх підпорядкованих їй структурних підрозділах, самостійних методичних підрозділах. У свою чергу, це може вимагати змін у роботі інших кафедр.

Спільна діяльність усіх структурних підрозділів ОППО *створює систему мережевої взаємодії*, що має вплив на діяльність кафедри, спрямовуючи її розвиток. Це обумовлює появу нової *організаційно-структурної моделі мережевої взаємодії всіх учасників освітнього процесу*, що розглядається як система взаємообумовлених дій науково-педагогічних працівників, спрямованих на реалізацію спільної діяльності [2]. Суб'єктами мережевої освітньої взаємодії в ППО є всі учасники освітнього процесу. Її перевагами визначено появу власної ініціативи у науково-педагогічних працівників; колективну підтримку та оцінку своєї професійної ініціативи; участь у підтримці та в оцінюванні інших ініціатив; участь у формулюванні загальної мети, загальної системи цінностей (професійних); участь у формуванні загальних критеріїв результативності діяльності, представленні спільної діяльності; участь в управлінні спільною діяльністю, вплив на розподіл ресурсів для здійснення розвитку у напрямках професійної діяльності. Відкрита взаємодія науково-педагогічних працівників кафедр із самостійними методичними підрозділами передбачає особистісні ступені свободи, що насичується професійною довірою, збагачує простір взаємодії, що позитивно впливає на їх розвиток. Така відкрита взаємодія попереджує або зовсім виключає стресові ситуації, зближує та взаємозбагачує учасників освітнього процесу ППО, в якій виробляється природовідповідна пересічна лінія поведінки. Сама система мережевої взаємодії кафедр між собою, між підпорядкованими їй методичними структурами та самостійними методичними підрозділами виникає внаслідок утворення *вертикальних і горизонтальних субординаційних та координаційних зв'язків* [1]. *Вертикальний зв'язок* виникає між *завідувачем кафедри і адміністрацією* (завідувачі кафедр є членами ректорату, на якому вирішуються адміністративні питання організації та управління діяльністю структурних підрозділів щодо виконання поставлених керівництвом завдань); *завідувачем кафедри і членами кафедри*. *Горизонтальні зв'язки* – між *завідувачами кафедр* під час реалізації спільних завдань із навчальної та наукової роботи (співпраця в питаннях підготовки навчальних планів та програм, реалізації наукових тем кафедр (інтеграція

наукових досліджень)), робота в складі вченої ради академії; *між науково-педагогічними працівниками кафедр* (співпраця в питаннях визначення викладання навчальних дисциплін, підготовка навчально-методичного забезпечення діяльності кафедри, обговорення наукових видань (статей) та методичних посібників для подання на розгляд та затвердження на засіданнях науково-методичної та вченої рад); *між завідувачем кафедри та керівником секції* під час узгодження змісту викладання навчальних дисциплін та планування спільних заходів щодо реалізації освітніх інновацій; *між завідувачем кафедри та керівниками лабораторій, центрів та відділів* у питаннях організації та проведення дослідно-експериментальної роботи, науково-методичного супроводу інноваційної діяльності навчальних закладів регіону. Постійно відбувається горизонтальна взаємодія між співробітниками кафедр та методичними структурними підрозділами, яка полягає у поєднанні зусиль щодо проведення науково-методичних заходів різних рівнів, консультування тощо [2]. Унаслідок цього *основними об'єктами управління* в обласних інститутах післядипломної педагогічної освіти визначено: об'єкти управління адміністративною діяльністю; об'єкти управління навчально-виховним процесом, науковою та методичною роботою; науково-педагогічні кадри кафедр та студенти/слухачі; об'єкти управління методичними підрозділами, фінансово-економічною діяльністю структурних підрозділів. Отримані результати спільної діяльності кафедр та всіх методичних структурних підрозділів свідчать про те, що виникає нова *організаційно-структурна модель діяльності* кафедр, що сприяє: результативній взаємодії кожної кафедри з адміністрацією академії; побудові мережевої взаємодії кафедр з підпорядкованими секціями, а також із самостійними методичними центрами і відділами [2]. Підтримка адміністративної, навчальної, навчально-методичної і наукової діяльності на кафедрах ОППО в умовах реалізації *організаційної структури моделі мережевої взаємодії* дозволяє: отримувати оперативну інформацію, скорочувати бюрократичні бар'єри між підрозділами; усувати необґрунтоване дублювання робіт, що виконуються в різних підрозділах; спрощувати оформлення і проходження документації; реалізувати запити необхідної для роботи інформації; отримувати різні форми звітності від працівників тощо. Тактична і стратегічна інформація дозволяє керівникам: оптимізувати час ухвалення рішень; перерозподіляти кадри і професійно переорієнтовувати надлишкову частину персоналу управління; забезпечувати інформаційні потреби викладачів та максимально відкритий доступ до інформації про різні напрями діяльності закладу; створювати і наповнювати фонд розвитку структурних підрозділів навчального закладу; здійснювати вироблення нових ідей і концепцій розвитку інституту післядипломної педагогічної освіти; застосовувати засоби імітаційного моделювання діяльності тощо [1]. Такі результати мають інтегративний характер, які досягаються спільною діяльністю всіх структурних підрозділів ІІІПО, що і створює *кафедральну систему*. *Кафедральна система ІІІПО* має елементи структури, до яких відносяться керівники кафедр та методичних підрозділів, науково-педагогічні працівники, науково-методичні служби. Стосунки між ними підтримуються горизонтальними і вертикальними зв'язками. Завдяки цьому кафедральна система забезпечує інтегративний результат, чого не може досягти окрема кафедра [2]. *Основними завданнями*

*кафедральної системи* ІППО є: забезпечення єдиної інноваційної політики у всіх сферах діяльності кафедр; виділення складу функціональних служб і підрозділів, для виконання поставлених короткотривалих або довготермінових завдань, що ґрунтуються на чіткому узгодженні інтересів кількох керівників структурних підрозділів кафедральної системи, які претендують на доступ до одних і тих самих ресурсів [2]. Основна увага при цьому має концентруватися не стільки на вдосконаленні діяльності окремих підрозділів, скільки на інтеграції всіх видів діяльності, створенні умов, що сприяють ефективному виконанню визначених цілей та поставлених завдань. Існуюча нині система управління кафедрами в ІППО створює умови для функціонування кафедр, але не забезпечує їх розвиток. Одна з основних проблем управління розвитком кафедральної системи ОІППО на даний час полягає в тому, що окремі кафедри, їх структурні підрозділи та самостійні *науково-методичні структури* необхідно інтегрувати у *науково-освітню кафедральну систему*, для розвитку якої потрібні особливі механізми управління. Таким чином необхідно будувати нову систему управління кафедрами, зорієтовану на новий характер зв'язків та відносин із зовнішнім та внутрішнім середовищем, на використання сучасних стратегічних інструментів як засобів підвищення конкурентоспроможності самих кафедр, ОІППО й активізації освітньої політики організації.

#### **Список використаних джерел:**

1. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління: курс лекцій / Г. В. Єльнікова. – Х.: Вид. гр. «Основа», 2004. – 128 с.
2. Кравченко Г. Ю. Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні [Текст] монографія / Ганна Юріївна Кравченко. – Х.: «Смугаста типографія», 2015. – 300 с.

**Кравченя А.О.**

*викладач,*

*Комунальний заклад*

*«Харківська гуманітарно-педагогічна академія»*

*Харківської обласної ради*

### **МОНІТОРИНГ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ІНФОРМАТИКИ**

Під впливом соціальних, економічних, інформаційних реформ відбуваються зміни в усіх сферах суспільства, в тому числі й освіті. Сьогодні конкурентоспроможність вищих педагогічних навчальних закладів визначається якістю професійної підготовки майбутніх учителів, яка певною мірою залежить від управління освітнім процесом.

Для забезпечення ефективного управління якістю професійної підготовки майбутніх учителів інформатики необхідно використовувати сучасні освітні технології, інтегрувати традиційні та інноваційні методи, форми навчання та управління, а також проводити моніторинг.