

Міністерства освіти і науки України
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана
Огієнка

**Виробнича управлінська практика в закладах дошкільної та
загальної середньої освіти**

**Виробнича управлінська практика в закладах вищої освіти
та в закладах управління освітою**

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

для студентів освітнього ступеня **магістр**
спеціальності **073 Менеджмент**
за освітньою програмою **Управління навчальним закладом**

Розроблено та внесено: Кам'янець-Подільський національний
університет імені Івана Огієнка

Розробники програми: О.М. Дутко, кандидат пед. наук, старший
викладач кафедри педагогіки та управління навчальним закладом

ПОЯСНЮВАЛЬНЯ ЗАПИСКА

Практика студентів Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка (далі – Університет) – обов'язкова складова підготовки фахівців згідно зі стандартами вищої освіти за відповідними освітніми ступенями, спеціальностями.

Метою практики є опанування студентами сучасних методів та форм організації їх майбутньої професії, формування на базі отриманих в Університеті знань, умінь і навичок прийняття самостійних рішень під час конкретної роботи та в реальних ринкових і виробничих умовах; виховання потреби систематично оновлювати свої знання, творчо застосовувати їх в практичній діяльності.

Практика студентів передбачає безперервність та послідовність її проведення при одержанні необхідного обсягу практичних навичок, відповідно до освітніх ступенів бакалавра /магістра.

Види та тривалість практик визначаються стандартами вищої освіти за спеціальностями певного освітнього ступеня та відзеркалюються в навчальних планах і графіках навчального процесу.

Місцем проведення практик є сучасні організації, підприємства, установи тощо різних видів економічної діяльності в Україні.

Порядок організації та проведення практики в Університеті регламентується наказом ректора.

В Університеті відповідно до «Положення про проведення практики студентів у Кам'янець-Подільському національному університеті імені Івана Огієнка» розробляються та затверджуються документи, які регламентують організацію практики студентів з урахуванням специфіки їх підготовки.

Виробнича практика спрямована на закріплення та поглиблення теоретичних знань, отриманих студентами в процесі вивчення певного циклу теоретичних дисциплін, формування практичних умінь і навичок з спеціальності, а також на збір фактичного матеріалу для виконання навчально-дослідних завдань.

Виробнича практика студентів проводиться на підприємствах (організаціях, установах) на основі укладених договорів.

Відповідальність за організацію та проведення практики покладається на ректора Університету.

Загальну організацію практики та контроль за її проведенням в Університеті здійснює завідувач практики університету, який підпорядкований першому проректору.

Відповідальним за організацію та проведення практики на факультеті є декан факультету.

Навчально-методичне керівництво і виконання програм практик забезпечують відповідні кафедри факультетів.

До керівництва практикою студентів залучаються досвідчені викладачі кафедр, які викладають фахові дисципліни.

Організаційними заходами, що забезпечують підготовку та проведення практики, є:

- розробка наскрізних та робочих програм практики студентів, підготовка яких здійснюється за спеціальностями;

- визначення баз практики;

- призначення керівників практики;

- укладання договору на проведення практики між Університетом та підприємством, організацією, установою;

- укладання трудової угоди між Університетом і керівником практики від бази практики;

- направлення студентів на бази практики;

- проведення інструктажу з охорони праці в галузі;

- проведення настановних конференцій з питань організації практик;

- складання кошторису-калькуляції щодо витрат на проведення практики студентів;

- складання тематики індивідуальних завдань на практику;

- підготовка форм звітної документації за результатами проведення практики;

- оформлення акта здачі – приймання послуг(робіт) між Університетом та організацією, підприємством, установою тощо (за умови укладання договорів з оплатою за керівництво практикою);

- підготовка наказу по Університету.

Зміст практик і послідовність їх проведення визначається наскрізною програмою практики зі спеціальності, що розробляється випусковою кафедрою відповідно до вимог галузевих стандартів вищої освіти. До розробки наскрізної програми залучаються висококваліфіковані фахівці підприємств, установ і організацій, які можуть бути базами практик. На основі наскрізної програми практики розробляються програми відповідних видів практики.

Наскрізна програма практик складається на підставі ОКХ, ОПП, «Методичних рекомендацій по складанню програм практик студентів вищих навчальних закладів» (затверджених наказом № 31-5/97 Міністерства освіти України від 14.02.1996р.).

Наскрізна програма практик є навчально-методичним документом, що визначає порядок проведення та зміст практики зі

спеціальності 073 «Менеджмент» за освітньою програмою «Управління навчальним закладом».

Наскрізна програма складена на підставі освітньо-кваліфікаційних характеристик магістра, а також на основі освітньо-професійної програми підготовки фахівців.

Програма розрахована на студентів освітнього ступеня «магістр» (з терміном навчання 1,4 роки).

Основна мета наскрізної програми полягає у чіткому плануванні та регламентуванні всієї діяльності студентів і керівників практик протягом того періоду навчального процесу, що проводиться на базі практики.

Програма передбачає планове, поетапне засвоєння студентами практичних і професійних навичок і застосування у реальних умовах теоретичних знань, отриманих під час вивчення дисциплін з циклів загальної та професійної підготовки зі спеціальності «Менеджмент».

2. Програма виробничих практик

1.«Управлінська практика в дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладах»

1.1. Мета та результати практики

Метою практики є актуалізація теоретичної складової системи професійної підготовки за спеціальністю 073 Менеджмент, освітньою програмою «Управління навчальним закладом», її трансформація на рівень практичної діяльності на особистісно орієнтованій основі, інтегруючись у контекст майбутньої професії.

Підготовка студентів до практики передбачає процес неперервного особистісно та практикоорієнтованого розвитку професійних компетентностей відповідно до освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр».

Результатами виробничої практики є:

- проведення комплексного аналізу діяльності закладу освіти з використанням сучасних методик з позицій системного підходу;
- проведення наукових досліджень та впровадження їх результатів у практику діяльності закладу;
- планування організаційних змін з урахуванням розроблених стратегій організаційного розвитку, у тому числі з використанням управлінського інструментарію;
- формування пропозицій щодо створення сприятливих умов для навчання та розвитку персоналу організації; заходів з оцінювання та стимулювання фахівців;

- дотримання професійної етики в процесі здійснення наукових досліджень на об'єкті практики.

Загальна **тривалість** виробничої практики визначається навчальним планом.

Виробнича практика проводиться на **базах практики**, які відповідають назві практики. Об'єктами практики можуть бути освітні установи різних форм власності, управління освіти.

Програмні компетентності:

Інтегральна

компетентність : Здатність розв'язувати складні задачі і проблеми у сфері менеджменту, зокрема, управління навчальним закладом, або у процесі навчання, що передбачають проведення досліджень та/або здійснення інновацій за невизначеності умов і вимог.

Загальні компетентності: ЗК1. Здатність проведення досліджень з проблем освітнього менеджменту на відповідному рівні;

ЗК2. Здатність до спілкуватися з представниками інших професійних груп різного рівня (з експертами з інших галузей знань/видів освітньої, управлінської діяльності);

ЗК3. Навички використання інформаційних та комунікаційних технологій;

ЗК4. Здатність мотивувати суб'єктів освітньої діяльності рухатися до спільної мети;

ЗК5. Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів);

ЗК6. Здатність генерувати нові ідеї (креативність);

ЗК7. Здатність до абстрактного мислення, аналізу та синтезу.

Спеціальні (фахові) компетентності спеціальності (ФК):

СК1. Здатність обирати та використовувати концепції, методи та інструментарій менеджменту, в тому числі у відповідності до визначених цілей та міжнародних стандартів здійснення освітньої діяльності різних типів та рівнів;

СК2. Здатність встановлювати цінності, бачення, місію, цілі та критерії, за якими заклад освіти визначає подальші напрями розвитку, розробляти і реалізовувати відповідні стратегії та плани;

СК3. Здатність до саморозвитку, навчання впродовж життя та ефективного самоменеджменту;

- СК4. Здатність до ефективного використання та розвитку ресурсів закладу освіти;
- СК5. Здатність створювати та організовувати ефективні комунікації в процесі управління;
- СК6. Здатність формувати лідерські якості та демонструвати їх в процесі управління суб'єктами освітньої діяльності;
- СК7. Здатність розробляти проекти, управляти ними, виявляти ініціативу та підприємливість;
- СК8. Здатність використовувати психологічні технології роботи з персоналом.
- СК9. Здатність аналізувати й структурувати проблеми навчального закладу, освітньої установи, приймати ефективні управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію;
- СК10. Здатність до управління організацією та її розвитком.

1.2. Зміст виробничої практики, завдання за змістовими модулями.

Загальна логіка формування програми практики передбачає два змістові модулі, які спрямовують на поєднання головних складових розвитку практичної компетентності майбутнього управлінця у сфері шкільної (дошкільної) освіти: а) ознайомлювально-аналітичну, яка реалізується через спостереження за діяльністю освітнього закладу, ситуативний, аспектний або комплексний аналіз (в залежності від вибраного студентом рівня складності діяльності) управлінської складової освітньої системи (підсистеми), що стосується організації та управління навчальною діяльністю, виховним процесом, управлінням кадрами; б) безпосередньо практичну діяльність, яка реалізується через самовизначення та програмування освітньо-управлінської діяльності на період практики, а також виконання програми; в) рефлексивно-аналітичну, яка стосується аналізу та визначення ефективності практики, оцінки рівня власної компетентності, реальної практичної готовності до реалізації управлінських функцій в сучасному освітньому закладі та проектування перспектив особистісного, професійного саморозвитку.

Другий змістовий модуль стосується науково-дослідної роботи як у сфері власної практичної діяльності, розвитку професійної компетентності (самодослідження), так і виконання дипломного проекту, використовуючи реальні умови діяльності освітнього закладу

(аналіз проблем, опис досвіду, проведення експериментальних досліджень та ін.).

1.2.1. І Змістовий модуль. Організаційно-діяльнісна складова. Комплексна характеристика, аспектний аналіз управлінської діяльності освітнього закладу (або його сегмента відповідно до визначених для студента-практиканта повноважень).

1) Загальна системна характеристика закладу освіти:

Інтегральна оцінка навчального закладу як освітньої установи (за результатами спостережень та вивчення документації: статут, історія, концепція розвитку, імідж, рівень конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг регіону), орієнтованої на сучасні стандарти якості;

2) Менеджмент навчального закладу:

Ефективність менеджменту з позиції якості функціонування навчального закладу: а) орієнтованості на інноваційні освітні технології; наявності умов для самореалізації школяра (вихованця), вчителя (вихователя) як головних суб'єктів освітньої діяльності; конструктивності взаємовідносин учасників освітнього процесу, сприятливості психологічного мікроклімату;

3) Організаційно-управлінські аспекти навчальної діяльності школярів (дошкільників):

Ефективність організації навчальної діяльності, її орієнтація на формування загальноосвітніх компетенцій, розвитку навчальної діяльності учнів (дошкільників) на особистісно орієнтованій основі. Результати ЗНО, рейтинг навчального закладу.

Управлінська діяльність НЗ щодо модернізації та підвищення ефективності навчальної діяльності школярів (дошкільників). Діяльність щодо підвищення професійних, фахових компетенцій педагогічних працівників. Інтегрованість навчання та виховання.

4) Організаційно-управлінські аспекти виховної діяльності школярів (дошкільників):

Рівень вихованості, загальної культури школярів (вихованців), їх орієнтованість на особистісний саморозвиток. Толерантність різних рівнів взаємовідносин управлінців, педагогів, школярів, комфортність самопочуття кожного, сприятливість для самореалізації. Ефективність стратегії розвитку НЗ як виховної системи, використання особистісно орієнтованих технологій виховної діяльності.

5) Управління кадрами, процесом підвищення їх професійної компетентності:

Дослідження особливостей управління персоналом НЗ. Управлінець як лідер, суб'єкт формування педагогічного колективу як команди. Характер та продуктивність взаємодії, стиль професійних взаємовідносин з підлеглими, культура міжособистісних взаємин.

Стимулювання перманентності підвищення професійної компетентності членів педколективу та формування для цього адекватних умов.

6) Програмування та організація власної управлінської діяльності (підготовка, проведення, узагальнення та аналіз результатів).

Визначення власної компетентності у сфері управлінської діяльності за результатами попередніх діагностичних замірів, а також оцінювання рівня ефективності теоретико-практичної підготовленості в рамках навчальних занять за навчальним планом, самостійної роботи.

Дослідження попередніх практик з позиції ефективності навчальної, виховної діяльності, управління педагогічним процесом.

Самовизначення стосовно рівня складності завдань практики, адекватності сформованим компетентностям, розробка конкретної програми, інтегруючи інваріантну та варіативну складові. Розробка проектів та алгоритмів практичної діяльності, управління ходом їх реалізації, внесення корекцій. Проведення запланованих управлінських заходів.

Самоаналіз, самооцінка власної компетентності у сфері управлінської діяльності за результатами практики, програмування перспектив особистісного, професійного саморозвитку.

Аналіз ефективності проходження практики за комплексом головних критеріїв, виявлення особистісних досягнень, проблем та невдач, розробка системи рекомендацій, які необхідно буде використати при підготовці до наступної практики, а також програмуванні її змісту, виборі технологій реалізації.

7) Пропозиції щодо поліпшення управлінської діяльності навчального закладу:

На основі власного досвіду діяльності, в рамках виконання завдань виробничої практики розробити та обґрунтувати рекомендації щодо: а)підвищення якості управлінської діяльності керівних кадрів НЗ; б)управління навчально-виховним процесом у НЗ; в) забезпечення інноваційного розвитку НЗ, його спрямованості на стандарти компетентнісної освіти.

Завдання організаційно-діяльнісної складової. Адаптація до умов, особливостей майбутньої професійної діяльності у сфері управління освітою, акцентування уваги на управлінні навчально-виховною діяльністю загальноосвітнього (дошкільного) закладу, використовуючи отриманий під час попередніх навчально-виробничих практик власний досвід у якості вчителя за відповідним фахом. Конкретизація завдань (а відтак і прогнозування результатів) спрямована на:

а) формування цілісного уявлення про сучасний навчальний заклад, його управлінську діяльність, яка виступає головним фактором інноваційного розвитку;

б) актуалізація власного досвіду попередніх навчально-виробничих практик, його адаптація до нових умов, особливостей реалізації управлінських функцій;

в) спостереження, фіксація, аналіз організації та управління навчально-виховною діяльністю школярів (дошкільників), визначення рівня її ефективності, виходячи з основ компетентнісної освіти, тенденцій до її оновлення, зафіксованих у «Концепції нової української школи (оновленої в 2017 р.);

г) моделювання форм, методів та умов організації навчально-виховної, управлінської діяльності, формування комплексу рекомендацій щодо їх оптимізації; участь у підготовці до тих, що заплановані у навчальному закладі, апробація авторських моделей за власною ініціативою;

д) узагальнення результатів практики, їх самоаналіз та самооцінка, виділення найбільш успішних складових реалізації програми практики, проблем, що понижували її ефективність; формування пріоритетів професійного, особистісного саморозвитку на перспективу, орієнтуючись на наступну практику як вищу шаблину сходження до нових рівнів оволодіння професією.

1.2.2. II Змістовий модуль. Науково-дослідна діяльність.

Завдання науково-дослідної складової виробничої практики є:

1. Використання методів наукового дослідження для отримання, інтерпретації, аналізу та узагальнення інформації щодо рівня та особливостей функціонування та розвитку навчального закладу, у якому студент проходить практику;

2. Використання наукових підходів, методів дослідження для моделювання та розробки власних варіантів практичних апробацій (підготовка повідомлень, проведення аналізів елементів освітньої діяльності, запланованих навчально-виховних

заходів), програмування та реалізації завдань розвитку власної професійної компетентності;

3. В залежності від рівня виконання дипломного проекту під час практики студент може: а) працювати над розробкою його експериментальної частини; б) апробувати методи та програму наукового дослідження;

4. Проектування (або коректування за умови наявності) моделі дослідницької роботи, враховуючи реалії системи організації освітньої діяльності, особливості управлінської діяльності навчальним закладом. Виконання пілотних досліджень, застосування методів наукових пошуків відповідно до розробленої моделі та програми експериментального дослідження у рамках написання дипломної роботи.

№ з/п	Назва виду діяльності	Термін виконання
1	2	3
1	І Змістовий модуль. Комплексна характеристика, аспектний аналіз управлінської діяльності освітнього закладу	130
1.1	<i>Загальна системна характеристика закладу освіти.</i>	20
1.2	<i>Менеджмент навчального закладу.</i>	20
1.3	<i>Організаційно-управлінські аспекти навчальної діяльності школярів (дошкільників).</i>	20
1.4	<i>Організаційно-управлінські аспекти виховної діяльності школярів (дошкільників).</i>	20
1.5	<i>Управління кадрами, процесом підвищення їх професійної компетентності.</i>	20
1.6	<i>Програмування та організація власної управлінської діяльності (підготовка, проведення, узагальнення та аналіз результатів).</i>	20
1.7	<i>Пропозиції щодо поліпшення управлінської діяльності навчального закладу.</i>	10
2	II Змістовий модуль. Науково-дослідна діяльність.	50
2.1	<i>Дослідження (самодослідження) у сфері формування власної професійної компетентності, особистісного саморозвитку</i>	20

2.2	<i>Аналіз фактичного стану досліджуваної проблеми на матеріалах освітньої установи</i>	10
2.3	<i>Моделювання та розробка варіантів практичних апробацій основних теоретичних та практичних результатів дослідження.</i>	10
2.4	<i>Коректування програми наукового дослідження</i>	5
2.5	<i>Проектування (або коректування за умови наявності) моделі дослідницької роботи.</i>	5

2. «Управлінська практика у вищій школі та закладах управління освітою».

2.1. Мета, завдання та результати практики

Дана практика є завершальним етапом системи професійної підготовки фахівця за спеціальністю 073 Менеджмент, освітньою програмою «Управління навчальним закладом». Це підсумковий етап підготовки студента до подальшої самостійної діяльності з фаху та виконання дипломного проекту.

Метою практики є актуалізація теоретичної складової системи професійної підготовки, посилення професійних установок, розвиток управлінських здібностей, формування управлінської культури майбутнього керівника навчального закладу, стимулювання творчої інноваційної діяльності в управлінні освітою, зростання його особистості як управлінця-професіонала, оволодіння студентами сучасними методами та способами організації праці управлінця, формування професійних, дослідницьких компетентностей, мотивація подальшого професійного вдосконалення.

Завдання практики. Адаптація до умов, особливостей майбутньої професійної діяльності у сфері управління освітою, акцентування уваги на управлінні освітньою, науковою та інноваційною діяльністю вищого навчального закладу (або організації управлінської діяльності закладу управління освітою), використовуючи отриманий під час попередньої виробничої практики власний досвід у якості керівника навчального закладу. Конкретизація завдань (а відтак і прогнозування результатів) спрямована на:

а) формування цілісного уявлення про сучасний вищий навчальний заклад, основні функції керівника закладу (факультету, кафедри); (або про заклад управління освітою, його функції, завдання, структуру, діяльність працівників);

б) актуалізація власного досвіду попередньої виробничої практики, його адаптація до нових умов, особливостей реалізації управлінських функцій;

в) спостереження, фіксація, аналіз організації та управління освітньою, науково-дослідною діяльністю студентів, визначення рівня її ефективності, виходячи з вимог забезпечення якісної освіти, зафіксованих у Законі України «Про вищу освіту» (або спостереження, фіксація, аналіз управлінської діяльності закладу управління освітою з питань організації та контролю роботою державних і комунальних навчальних закладів міста, району);

г) моделювання форм, методів та умов організації освітньо-наукової, профорієнтаційної, виховної, управлінської діяльності у ВНЗ, формування комплексу рекомендацій щодо їх оптимізації; участь у підготовці до тих, що заплановані у вищому навчальному закладі, апробація авторських моделей за власною ініціативою; (або моделювання форм, методів та умов організації управлінської діяльності у закладі управління освітою, формування комплексу рекомендацій щодо їх оптимізації; участь у підготовці до тих, що заплановані, апробація авторських моделей за власною ініціативою);

д) узагальнення результатів практики, їх самоаналіз та самооцінка, виділення найбільш успішних складових реалізації програми практики, проблем, що понижували її ефективність; формування пріоритетів професійного, особистісного саморозвитку на перспективу, орієнтуючись на майбутню професію.

Результатами виробничої практики є:

- проведення комплексного аналізу діяльності вишу (або закладу управління освітою) з використанням сучасних методик з позицій системного підходу;

- проведення наукових досліджень та впровадження їх результатів у практику діяльності закладу;

- планування організаційних змін з урахуванням розроблених стратегій організаційного розвитку, у тому числі з використанням управлінського інструментарію;

- формування пропозицій щодо створення сприятливих умов для навчання та розвитку персоналу організації; заходів з оцінювання та стимулювання фахівців;

- дотримання професійної етики в процесі здійснення наукових досліджень на об'єкті практики.

Загальна **тривалість** виробничої практики визначається навчальним планом.

Виробнича практика проводиться на **базах практики**, які відповідають назві практики. Об'єктами практики можуть бути освітні установи різних форм власності, управління освіти.

2.2. Зміст виробничої практики

Загальна логіка формування програми практики аналогічна попередній [див. с. 43]. Її специфіка полягає у:

а) адаптації до особливостей діяльності та реальних умов освітньої установи, у якій студент проходить практику;

б) максимальному врахуванні попереднього досвіду та проектуванні рівня виконання завдань на вищому рівні складності, інтенсифікуючи аналітико-дослідницькі складові;

в) посилення цілеспрямованої роботи з актуальних проблем власного професійного розвитку;

г) проектування завдань завершального етапу виконання дипломного проекту.

2.2.1. I Змістовий модуль. Організаційно-діяльнісна складова. Комплексна характеристика, аспектний аналіз управлінської діяльності освітнього закладу (або його сегмента відповідно до визначених для студента-практиканта повноважень).

1) Загальна системна характеристика закладу освіти:

Інтегральна оцінка вищого навчального закладу як освітньої установи (за результатами спостережень та вивчення документації: статут, історія, концепція розвитку, імідж, рівень конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг регіону), орієнтованої на сучасні стандарти якості вищої освіти;

2) Менеджмент закладу освіти:

Ефективність менеджменту з позиції якості функціонування навчального закладу: а) орієнтованості на інноваційні освітні технології; б) наявності умов для самореалізації студента, науково-педагогічного працівника як головних суб'єктів освітньої діяльності; в) конструктивності взаємовідносин учасників освітнього процесу, сприятливості психологічного мікроклімату;

3) Організаційно-управлінські аспекти навчальної, науково-дослідницької діяльності студентів:

Ефективність організації навчальної, науково-дослідницької діяльності, її орієнтація на формування сучасного наукового кадрового потенціалу, здатного забезпечити розробку та впровадження інноваційних наукових розробок. Результати екзаменів, рейтинг

навчального закладу, участь та перемоги на конкурсах, організація конференцій, семінарів, конкурсів тощо.

Управлінська діяльність ВНЗ щодо модернізації та підвищення ефективності навчальної, науково-дослідницької діяльності студентів. Діяльність щодо підвищення професійних, фахових компетентностей науково-педагогічних працівників. Інтегрованість навчальної та науково-дослідницької діяльності.

4) Організаційно-управлінські аспекти виховної діяльності студентів:

Рівень вихованості, загальної культури студентської молоді, їх орієнтованість на особистісний саморозвиток. Толерантність різних рівнів взаємовідносин управлінців, викладачів, студентів, комфортність самопочуття кожного, сприятливість для самореалізації. Ефективність стратегії розвитку ВНЗ як виховної системи, використання особистісно орієнтованих технологій виховної діяльності.

5) Управління кадрами, процесом підвищення їх професійної компетентності:

Дослідження особливостей управління персоналом ВНЗ. Управлінець як лідер, суб'єкт формування колективу працівників як команди. Характер та продуктивність взаємодії, стиль професійних взаємовідносин з підлеглими, культура міжособистісних взаємин.

Стимулювання перманентності підвищення професійної компетентності працівників та формування для цього адекватних умов.

6) Програмування та організація власної управлінської діяльності (підготовка, проведення, узагальнення та аналіз результатів):

Визначення власної компетентності у сфері управлінської діяльності за результатами попередніх діагностичних замірів, а також оцінювання рівня ефективності теоретико-практичної підготовленості в рамках навчальних занять за навчальним планом, самостійної роботи.

Дослідження попередніх практик з позиції ефективності навчальної, виховної діяльності, управління педагогічним процесом.

Самовизначення стосовно рівня складності завдань практики, адекватності сформованим компетентностям, розробка конкретної програми, інтегруючи інваріантну та варіативну складові. Розробка проектів та алгоритмів практичної діяльності, управління ходом їх реалізації, внесення корекцій.

Аналіз ефективності проходження практики за комплексом головних критеріїв, виявлення особистісних досягнень, проблем та

невдач, розробка системи рекомендацій, які необхідно буде використати при підготовці до наступної практики, а також програмуванні її змісту, виборі технологій реалізації.

7) Пропозиції щодо поліпшення управлінської діяльності вищого навчального закладу:

На основі власного досвіду діяльності, в рамках виконання завдань виробничої практики розробити та обґрунтувати рекомендації щодо: а) підвищення якості управлінської діяльності керівних кадрів ВНЗ; б) управління навчально-виховним процесом у ВНЗ; в) забезпечення інноваційного розвитку ВНЗ, його спрямованості на стандарти вищої освіти.

2.2.2. II Змістовий модуль. Науково-дослідна діяльність.

Завдання науково-дослідної складової виробничої практики є:

1. Використання методів наукового дослідження для отримання, інтерпретації, аналізу та узагальнення інформації щодо рівня та особливостей функціонування та розвитку навчального закладу, у якому студент проходить практику;

2. Використання наукових підходів, методів дослідження для моделювання та розробки власних варіантів практичних апробацій (підготовка повідомлень, проведення аналізів елементів освітньої діяльності, запланованих управлінських заходів), програмування та реалізації завдань розвитку власної професійної компетентності;

3. В залежності від рівня виконання дипломного проекту під час практики студент може: а) проводити експеримент; б) апробувати методи та програму наукового дослідження.

№ з/п	Назва виду діяльності	Термін виконання
1	2	3
1	I Змістовий модуль. Комплексна характеристика, аспектний аналіз управлінської діяльності освітнього закладу	130
1.1	<i>Загальна системна характеристика закладу освіти.</i>	20
1.2	<i>Менеджмент навчального закладу.</i>	20
1.3	<i>Організаційно-управлінські аспекти навчальної, науково-дослідницької діяльності студентів</i>	20
1.4	<i>Організаційно-управлінські аспекти виховної діяльності студентів.</i>	20
1.5	<i>Управління кадрами, процесом підвищення їх</i>	20

	<i>професійної компетентності.</i>	
1.6	<i>Програмування та організація власної управлінської діяльності (підготовка, проведення, узагальнення та аналіз результатів).</i>	20
1.7	<i>Пропозиції щодо поліпшення управлінської діяльності вищого навчального закладу.</i>	10
2	II Змістовий модуль. Науково-дослідна діяльність.	30
2.1	<i>Дослідження (самодослідження) у сфері формування власної професійної компетентності, особистісного саморозвитку</i>	20
2.2	<i>Апробація основних теоретичних та практичних результатів дослідження.</i>	10
2.3	<i>Проведення наукового експерименту.</i>	20

Для тих, хто проходить практику в закладах управління освітою:

2.2.1. I Змістовий модуль. Організаційно-діяльнісна складова. Комплексна характеристика, аспектний аналіз управлінської діяльності закладу управління освітою (або його сегмента відповідно до визначених для студента-практиканта повноважень).

1) Загальна системна характеристика закладу управління освітою:

Інтегральна оцінка закладу управління освітою як структурного підрозділу міської ради, науково-методичного центру управління освіти і науки (за результатами спостережень та вивчення документації): структура, функції, посадові обов'язки, історія, тощо.

2) Менеджмент науково-методичного центру управління освіти і науки:

Ефективність менеджменту з позиції якості функціонування науково-методичного центру: а) реалізація принципів демократичності і гуманізму; б) забезпечення рівності умов для кожного педагогічного працівника щодо реалізації його духовного, творчого та інтелектуального потенціалу; в) організація безперервності фахового вдосконалення педагогічних працівників;

3) Організаційно-управлінські аспекти методичного супроводу за освітніми галузями:

Ефективність організації науково-методичної підтримки навчально-виховного-процесу знз, забезпечення умов для підвищення кваліфікації й рівня методичної майстерності педагогічних працівників, моніторингу процесу підвищення кваліфікації й методичного рівня педагогічних кадрів та якості освітніх послуг, різних форм методичної роботи з вчителями.

4) Організаційно–управлінські аспекти впровадження інноваційних технологій в загальноосвітніх закладах:

Підготовка педагогічних працівників до модернізації змісту, методів та форм викладання навчальних предметів, організація апробації та впровадження в практику роботи педагогічних працівників передового педагогічного досвіду, новітніх освітніх технологій; ефективність планування, підготовки та проведення конкурсів педагогічної майстерності; форми стимулювання праці педагогічних працівників.

5) організація та керування науково-методичним забезпеченням виховної діяльності в закладах освіти міста (району):

Вивчення стану та результатів організації виховної роботи в закладах освіти міста (району); надання науково-методичної допомоги педагогічним працівникам щодо організації виховної роботи в знз; методичне консультування керівних кадрів з проблем організації виховного процесу у закладах освіти міста (району).

6) Програмування та організація власної управлінської діяльності (підготовка, проведення, узагальнення та аналіз результатів).

Визначення власної компетентності у сфері управлінської діяльності за результатами попередніх діагностичних замірів, а також оцінювання рівня ефективності теоретико-практичної підготовленості в рамках навчальних занять за навчальним планом, самостійної роботи.

Дослідження попередніх практик з позиції ефективності навчальної, виховної діяльності, управління педагогічним процесом.

Самовизначення стосовно рівня складності завдань практики, адекватності сформованим компетентностям, розробка конкретної програми, інтегруючи інваріантну та варіативну складові. Розробка проектів та алгоритмів практичної діяльності, управління ходом їх реалізації, внесення корекцій.

Аналіз ефективності проходження практики за комплексом головних критеріїв, виявлення особистісних досягнень, проблем та невдач, розробка системи рекомендацій, які необхідно буде

використати при підготовці до наступної практики, а також програмуванні її змісту, виборі технологій реалізації.

7) Пропозиції щодо поліпшення управлінської діяльності закладу:

На основі власного досвіду діяльності, в рамках виконання завдань виробничої практики розробити та обґрунтувати рекомендації щодо: а) підвищення якості управлінської діяльності працівників науково-методичного центру; б) підвищення якості управління виховним процесом у ЗНЗ; в) забезпечення інноваційного розвитку ЗНЗ, його спрямованості на стандарти компетентнісної освіти.

2.2.2. II Змістовий модуль. Науково-дослідна діяльність.

Завдання науково-дослідної складової виробничої практики є:

1. Використання методів наукового дослідження для отримання, інтерпретації, аналізу та узагальнення інформації щодо рівня та особливостей функціонування та розвитку навчального закладу, у якому студент проходить практику;

2. Використання наукових підходів, методів дослідження для моделювання та розробки власних варіантів практичних апробацій (підготовка повідомлень, проведення аналізів елементів освітньої діяльності, запланованих управлінських заходів), програмування та реалізації завдань розвитку власної професійної компетентності;

3. В залежності від рівня виконання дипломного проекту під час практики студент може: а) проводити експеримент; б) апробувати методи та програму наукового дослідження.

№ з/п	Назва виду діяльності	Термін виконання
1	2	3
1	I Змістовий модуль. Комплексна характеристика, аспектний аналіз управлінської діяльності закладу управління освітою.	130
1.1	<i>Загальна системна характеристика закладу управління освітою.</i>	20
1.2	<i>Менеджмент науково-методичного центру управління освіти і науки.</i>	20
1.3	<i>Організаційно-управлінські аспекти методичного супроводу за освітніми галузями</i>	20
1.4	<i>Організаційно-управлінські аспекти</i>	20

	<i>впровадження інноваційних технологій в загальноосвітніх закладах.</i>	
1.5	<i>Організація та керування науково-методичним забезпеченням виховної діяльності в закладах освіти міста (району).</i>	20
1.6	<i>Програмування та організація власної управлінської діяльності (підготовка, проведення, узагальнення та аналіз результатів).</i>	20
1.7	<i>Пропозиції щодо поліпшення управлінської діяльності вищого навчального закладу.</i>	10
2	II Змістовий модуль. Науково-дослідна діяльність.	30
2.1	<i>Дослідження (самодослідження) у сфері формування власної професійної компетентності, особистісного саморозвитку</i>	20
2.2	<i>Апробація основних теоретичних та практичних результатів дослідження.</i>	10
2.3	<i>Проведення наукового експерименту.</i>	20

Розділ II. Змістово-технологічне забезпечення виробничої практики за спеціальністю 073 Менеджмент, освітньою програмою «Управління навчальним закладом»

2.1. Формування комплексу практичних завдань як основа формування індивідуальної, особистісно означеної програми практики

Програмні завдання за етапами підготовки та здійснення виробничої практики:

I етап – діагностико-орієнтувальний (2 місяці першого року навчання). Відповідно до визначеної вище логіки формування виробничих практик та підготовки до них студенту пропонуються завдання діагностичного, орієнтувально-програмувального характеру.

Таблиця 1.1. Завдання для I рівня – низького.

	<i>Формування професійних компетентностей.</i>	<i>Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення</i>	<i>Формування дослідницьких компетентностей. Робота над</i>
--	--	---	---

			дипломним проектом.
Інваріантна складова.	Ознайомитися з моделлю «Випускник» за фахом «Управління навчальним закладом», характеристика складових.	Провести самодіагностику у відповідно до моделі за блоком запропонованих методик (анкет). Узагальнити результати, визначити найбільш помітні проблеми (невідповідності моделі)	Вибір об'єкта майбутньої дослідницької роботи із запропонованого викладачем переліку
Варіативна складова	1. Виділити у моделі позицій, які трактуються студентом як найбільш важливі. 2. Характеристика управління з власної практики (наприклад, директора школи) на відповідність моделі сучасного керівника 3. Сформувати комплекс тем, проблем, на яких студент буде акцентувати увагу впродовж навчання.	1. Зробити спробу оцінити ефективність управлінських функцій, виходячи з наявного досвіду управління навчально-виховним процесом під час практик на попередньому етапі навчання. 2. Сформувати комплекс проблем, які оцінені за результатами попередніх практик як найбільш важливі.	

		3. Зробити спробу визначення пріоритетів саморозвитку.	
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб

Таблиця 1.2. Завдання для II рівня – середнього.

	Формування професійних компетентностей.	Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення	Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом
Інваріантна складова.	Аналіз моделі «Випускник» за фахом «Управління навчальним закладом» за критеріями та технологіями компетентнісної освіти. Започаткувати формування портфоліо як індивідуального маршруту професійного становлення та постійної фіксації його результатів.	Проведення самодіагностики відповідно до моделі за блоком запропонованих методик (анкет). Узагальнення результатів, визначення найбільш помітних проблем (невідповідностей їй моделі)	Вибір об'єкта майбутньої дослідницької роботи із запропонованих викладачем переліку Виділення проблем у рамках дослідження (дипломної роботи), які можуть стати предметом вивчення під час підготовки до практики

			та безпосереднього її проходження.
Варіативна складова	1. Аналіз управління з власної практики (наприклад, директора школи) на відповідність моделі сучасного керівника. визначення «секретів успіху», що підвищують ефективність управління. 2. Виокремлення тем, питань, на яких студент буде акцентувати увагу впродовж навчання. 3. Формування банку практичних напрацювань (розробки, моделі, програми, методики...) у рамках підготовки до навчально-виробничих практик, майбутньої професійної діяльності 4. Сформувати комплекс завдань, як пріоритетних, особистісно значущих, в рамках вивчення навчальних дисциплін за програмою.	1. Спроба визначення пріоритетів саморозвитку 2. Самоаналіз, з'ясування проблем, виявлених у процесі самодіагностики та причин, що їх обумовлюють. 3. Розробка програми Започаткування формування порт фоліо за поданим зразком	
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб

Таблиця 1.3. Завдання для III рівня – високого.

	Формування професійних	Розвиток	Формування
--	------------------------	----------	------------

	компетентностей.	студента як суб'єкта професійного становлення	дослідницьких компетенцій. Робота над дипломним проектом
Інваріантна складова.	Аналіз моделі «Випускник» за фахом «Управління навчальним закладом» за критеріями та технологіями компетентнісної освіти. Започаткувати формування порт фоліо як індивідуального маршруту професійного становлення та постійної фіксації його результатів	Проведення самодіагностики відповідно до моделі за блоком запропонованих методик (анкет). Узагальнення результатів, визначення найбільш помітних проблем (невідповідності їй моделі)	Вибір об'єкта майбутньої дослідницької роботи із запропонованих викладачем переліку Виділення проблем у рамках дослідження (дипломної роботи), які можуть стати предметом вивчення під час підготовки до практики та безпосереднього її проходження.
Варіативна складова	1. Виділення у моделі позицій, які трактуються студентом як системотвірні, що найбільшою мірою визначають успіх реалізації моделі. 2. Аналіз управління з власної практики (наприклад, директора	1. Спроба визначення пріоритетів саморозвитку 2. Самоаналіз, з'ясування проблем, виявлених у процесі самодіагностики	Підбір методичного інструментарію для проведення дослідження.

	школи) на відповідність моделі сучасного керівника, визначення «секретів успіху», проблем, що понижують ефективність управління. 3. Формування комплексу тем, проблем, на яких студент буде акцентувати увагу впродовж навчання. 4. Формування банку практичних напрацювань (розробки, моделі, програми, методики...) у рамках підготовки до навчально-виробничих практик, майбутньої професійної діяльності	и та причин, що їх обумовлюють. 3. Розробка програми саморозвитку Започаткування формування порт фоліо за поданим зразком	
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб

Отже, на цьому етапі студент узагальнює досвід навчально-виробничих практик, які він проходив в рамках нижчих освітніх рівнів, за критеріями ефективності:

- організації навчальної діяльності школярів;
- організації виховної діяльності школярів;
- управління навчально-виховною діяльністю школярів;
- управління дитячим колективом, реалізуючи функції класного керівника;
- управлінської діяльності з боку керівників практики, методистів та ін.

На основі проведеної систематизації отриманого на попередніх етапах навчання досвіду практичної діяльності у школі (інших установах) студент з допомогою викладача визначає комплекс позицій, рекомендацій (як «уроків практики»), дотримання яких забезпечить

вищий рівень ефективності практичної діяльності, виконання завдань навчально-виробничих практик з домінуванням в її структурі управлінських функцій.

II етап – інформаційно-аналітичний (наступні 4 місяці першого року навчання). Виконання практико орієнтованих завдань упродовж навчальної діяльності у процесі вивчення відповідних навчальних дисциплін. Домінування процесів спостереження, ознайомлення, розробка практичних варіантів організації управлінської діяльності за схемами, алгоритмами.

У процесі навчальної діяльності студенти виконують, як правило, однакові для всіх (уніфіковані) завдання в рамках вивчення відповідних навчальних дисциплін. Студенту важливо аналізувати процес, оцінювати рівень його ефективності, співвідносячи з рівнями складності (високий, середній, низький). За результатами навчання може виявитися, що студенту варто буде переглянути визначений для себе на попередньому етапі рівень домагань. Наприклад, інтенсивна навчальна праця, самостійна робота у визначених на орієнтувальному етапі напрямках може значно підвищити рівень компетентності, готовності до практичної діяльності.

Можливість досягнення вищого рівня практичних компетенцій у процесі навчання слугує найбільш значущою його мотиваційною основою.

Рекомендовані завдання, орієнтовані на практику, вирішення яких можна запрограмувати в процесі вивчення навчальної дисципліни, системи навчальних дисциплін (метапредметний підхід).

1. Познайомитися з моделями формування школи інноваційного типу, практикою управління ними.

2. Вивчити схеми та технології педагогічного аналізу у професійній діяльності управлінця НЗ.

3. Виділити аспекти, елементи власного досвіду організації навчально-виховного процесу школярів у якості ілюстрації до відповідних положень теорії.

4. З'ясувати основи психологічної та предметної готовності менеджера у сфері освіти до управління процесом впровадження сучасних педагогічних технологій.

5. Познайомитися з критеріями, за якими діагностується рівень ефективності виховного процесу в школі, рівень вихованості школяра, методики їх практичного використання в сучасній школі.

6. Сформувати модель організації навчальної діяльності школярів з використанням елементів технології групового навчання.

7. Сформувати у своїй уяві образ вчителя, директора школи (завідуючого, заступника, класного керівника) здатного до роботи за особистісно орієнтованою освітньою технологією. Співвіднести себе з даним образом, сформулювати та обґрунтувати висновки.

8. Відтворити в пам'яті урок або ситуацію на уроці під час навчальної практики, коли вдалось в найбільшій мірі реалізувати основи технології «створення ситуації успіху»? Провести аналіз навчальної ситуації, визначити складові професійного успіху.

9. Оцінити рівень своєї готовності до формування педагогічної діяльності за інноваційними стандартами, здатності до ефективного управління процесом з власного досвіду навчання в школі, попередніх навчально-виробничих практик.

Рекомендовані проблемні питання для теоретичного аналізу та роздумів під час навчальних занять зі спрямуванням на майбутню практичну діяльність.

1. Які можете виділити проблеми управлінської діяльності в сучасній школі і з чим вони пов'язані?

2. В чому особливості та складності ефективного управління процесом переходу на інноваційну систему організації освітньої діяльності школярів?

3. Чому педагоги, в тому числі і управлінці, чинять опір інноваційним стандартам та технологіям, що запроваджуються в сучасній школі?

4. Чому значна частина освітян позитивно сприймають інновації в освіті? Наскільки це залежить від управлінської діяльності?

5. Які особистісні характеристики управлінця мають гальмівний вплив на процес осучаснення школи?

6. Чому «орієнтованість на середнього учня» в освіті є неефективною, в чому сутність принципу диференціації в освіті?

7. Як готувати себе до організації навчально-виховного процесу школярів на творчому рівні, в чому полягають найбільші проблеми управління процесом?

8. Як розумієте тезу «вихованець як суб'єкт управління в системі компетентнісної освіти»?

9. Чому важко діагностувати рівень вихованості учня (дошкільника)?

10. Чому складно діагностувати рівень ефективності функціонування виховної системи в навчальному закладі?

11. Як трактується значення знань (навчальної інформації, що засвоюється) при розвивальному навчанні?

12. За якими критеріями діагностується рівень ефективності

навчального процесу за системою компетентнісної освіти?

13. Як формується позиція школяра, студента, педагога, управлінця як суб'єктів освітньої діяльності, особистісного, професійного саморозвитку?

14. В чому полягає взаємозалежність процесів управління та самоуправління?

Рекомендовані проблемні питання, які можна з'ясувати в рамках підготовки до наукового дослідження:

1. Визначити сутність та особливості дослідницької діяльності в реалізації управлінських функцій керівника НЗ.

2. З'ясувати логіку тенденцій до збільшення питомої ваги дослідницької діяльності в управлінні сучасним навчальним закладом.

3. Визначити окремі проблеми, які можуть стати предметом дослідницької роботи директора школи (завідуючого дошкільним закладом).

4. Виділити найбільш суттєві проблеми в дослідницькій роботі керівника навчального закладу.

5. Сформувати комплекс методів дослідження за темою магістерської роботи та умови їх ефективної реалізації під час запланованих управлінських практик.

III етап – організаційно-діяльнісний (*Управлінська практика в дошкільних і загальноосвітніх навчальних закладах*): безпосередня підготовка до практики

(настановна конференція, розробка індивідуальної траєкторії виконання програми, усвідомлення практичних завдань), реалізація програми практики за обраним рівнем. Визначення ролі практики в системі професійної підготовки фахівця, конкретизація її функцій.

1. Ознайомлення з загальними положеннями про проходження виробничих практик, правами та обов'язками усіх суб'єктів її організації.

2. Формування адекватної мотиваційної основи практичної діяльності студента у НЗ. Психологічне налаштування на успішну практичну діяльність.

3. З'ясування особливостей диференційованої системи проходження виробничої практики, логіки побудови програми її проходження.

4. Вибір рівня складності програми, її уточнення, узгоджуючи інваріантну та варіативну складові.

5. З'ясування сутності та аналіз завдань, запрограмованих на період практики, підходів до оцінювання ефективності, форм представлення її результатів після її закінчення.

6. Систематизація матеріалів, сформованих у процесі навчання, які мають практичну цінність і можуть бути використані під час практики.

7. Реалізація програми практики.

8. Здійснення методичного керівництва її проходженням (консультації, групові заняття, аналіз проведення запланованих заходів, рекомендації щодо поліпшення ефективності діяльності студента під час практики).

9. Узагальнення та аналіз результатів практичної діяльності. Формування звітної документації.

10. Проведення повторної діагностики, оцінка рівня сформованості професійних компетентностей.

11. Оцінка сформованості особистісних якостей, необхідних для майбутньої управлінської діяльності у сфері освіти.

12. Проектування траєкторії індивідуального професійного зростання на перспективу.

Таблиця 3.1. Завдання для І рівня – низького.

	<i>Формування професійних компетентностей</i>	<i>Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення</i>	<i>Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом.</i>
<i>Інваріантна складова</i>	1. Познайомитися з документацією, що визначає найбільш характерні особливості функціонування НЗ, управління ним (статут, програма розвитку, концепція НЗ, річний план, колективний договір, тощо), оцінити її з позиції стандартів компетентнісної освіти.. 2. Відвідати 5-6 уроків (занять), що проводяться у	Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні характеристики,	Збір матеріалів, отримання інформації, необхідної для з'ясування реального стану речей з досліджуваної проблеми (констатувавль ний експеримент, систематизація

	присутності різного рівня управлінців, взяти участь у комплексному їх аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 уроків (занять) (за вибором) з позиції реалізації виховуючого потенціалу. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність. 4. Спостерігати за роботою керівників НЗ в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (педагогічна рада, нарада при директорові, заступникові, батьківські збори, тощо) 5. Взяти участь у роботі методичної ради (об'єднання), підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати документально методичного об'єднання класних керівників (вихователів), оцінити її відповідність існуючим вимогам. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані	які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях.	отриманих результатів).
--	--	---	--------------------------------

	ними завдання у рамках реальних можливостей та повноважень. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення документації з'ясувати рівень управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості. Визначити найбільш характерні особливості функціонування цього навчального закладу.		
<i>Варіанти на складові (виконати и 3 завдання із запропонованих)</i>	1в. Проаналізувати один з видів шкільної документації (річний план школи, план роботи методичного об'єднання, план виховної роботи класного керівника, перспективний план навчального закладу), з'ясувати її функції, доцільність структурування. 2в. Проаналізувати відвіданий урок (заняття), сформулювати комплекс позицій, які студент оцінює як найбільш цінні, теоретично обґрунтувати їх. 3в. Під час спостереження за процесом аналізу навчального заняття (виховного заходу) управлінцем (директором, заступником,		Обґрунтувати актуальність дослідження, в тому числі, виходячи з реальної практики діяльності конкретної школи, у якій студент проходить практику

	завідуючим), визначити характер взаємовідносин керівника та підлеглого, стиль управління процесом. 4в. Виявити найбільш значущі аспекти системи підготовки та проведення наради при директорові (завідуючому) з конкретної проблеми організації навчально-виховної діяльності закладу. 5в. Описати приклад прийняття управлінського рішення в навчальному закладі, визначити рівень його ефективності. 6в. Вивчити методику визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, ознайомитися з традиційною системою атестації педагогічних працівників.		
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	

Таблиця 3.2. Завдання для II рівня – середнього.

	Формування професійних компетентностей	Розвиток студента як суб'єкта	Формування дослідницьких
--	--	-------------------------------	--------------------------

		<i>професійного становлення</i>	<i>компетентно стей. Робота над дипломним проектом</i>
<i>Інваріан тна складова</i>	1. Проаналізувати документацією (її елементи), що визначає найбільш характерні особливості функціонування НЗ, управління ним (статут, програма розвитку, концепція НЗ, річний план, колективний договір, тощо) з позиції стандартів компетентнісної освіти. Сформувати комплекс оцінних суджень як результат аналізу. 2. Відвідати 5-6 уроків (занять), що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у комплексному їх аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 уроків (занять) (за вибором) з позиції реалізації виховуючого потенціалу. Проаналізувати діяльність керівника з позиції відповідності моделі сучасного управлінця, акцентуючи увагу на сильних сторонах, позитивних характеристиках, виділяючи проблемні	У контексті виконання завдань управлінської практики Виконувати завдання, що сприяють саморозвитку особистісних якостей. Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні характеристики, які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики,	Збір матеріалів, отримання інформації, необхідної для з'ясування реального стану речей з досліджуваної проблеми (констатувальний експеримент, систематизація отриманих результатів)

	зони. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність. Розробити варіант аналізу виховного заходу. З'ясувати методiku визначення рівня виховання школярів (дошкільників), їх загальної культури, яка застосовується в навчальному закладі. 4. Спостерігати за роботою керівників НЗ в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (педагогічна рада, нарада при директорові, заступникові, батьківські збори) Зробити спробу провести системний аналіз ефективності дій керівника під час проведення зазначених форм (за вибором). 5. Взяти участь у роботі методичної ради (об'єднання), підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати документацію методичного об'єднання класних керівників,	що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях. Узагальнити результати практики, зафіксувати отримані успіхи у процесі особистісного, професійного саморозвитку, найбільш помітні проблеми.	
--	--	--	--

	оцінити її відповідність існуючим вимогам, визначити рівень її ефективності щодо програмування діяльності об'єднання. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані ними завдання у рамках реальних можливостей та повноважень. Проаналізувати приклад прийняття управлінського рішення в школі (дошкільному закладі), визначити рівень його ефективності на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у педагогічному колективі. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення управлінської документації, проаналізувати ефективність критеріїв оцінювання результатів управлінської діяльності закладу. З'ясувати наявність іміджу закладу, представити відповідну аргументацію.		
Варіанти на складову	1в. Розробити модель однієї з конкретних форм управлінської		1в. Розробити модель однієї з

(виконати завдання із запропонованих)	документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти, понижуючи рівень формалізму. 2в. Проаналізувати та оцінити результативність проведеного управлінцем аналізу навчального заняття. Визначити найпомітніші ситуації успіху у контексті процесу, виділити проблеми, що понижують його ефективність. 3в. Сформувати комплекс зауважень педагогу, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати до них коректну мотиваційну базу. 4в. Проаналізувати методику визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, сформулювати свої судження щодо ефективності традиційної системи атестації педагогічних працівників. 5в. Проаналізувати методику проведення наради при директорові з конкретної проблеми організації навчально-	конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти, понижуючи рівень формалізму. 2в. Проаналізувати та оцінити результативність проведеного управлінцем аналізу навчального заняття. Визначити найпомітніші ситуації успіху у контексті процесу, виділити проблеми, що понижують його ефективність. 3в. Сформувати комплекс зауважень педагогу, за заняттям якого
---------------------------------------	---	---

	виховної діяльності закладу, скласти орієнтовний план її проведення . 6в. Відвідати організовані у навчальному закладі форми відпочинку дітей, оцінити їх з позиції доцільності, сучасних вимог, рівня прийняття вихованцями, виховуючого потенціалу.	студент спостерігав, підготувати до них коректну мотиваційну базу. 4в. Проаналізувати методику визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, сформулювати свої судження щодо ефективності традиційної системи атестації педагогічних працівників. 5в. Проаналізувати методику проведення наради при директорові з конкретної проблеми організації навчально-виховної діяльності
--	---	---

			закладу, скласти орієнтовний план її проведення . бв. Відвідати організовані у навчальному закладі форми відпочинку дітей, оцінити їх з позиції доцільності, сучасних вимог, рівня прийняття вихованцями, виховуючого потенціалу.
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	

Таблиця 3.3. Завдання для III рівня – високого.

	Формування професійних компетентностей	Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення	Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом.
Інваріантна складова	1. Проаналізувати документацію (її елементи), що визначає найбільш характерні особливості функціонування НЗ,	У контексті виконання завдань управлінської практики виконувати	Збір матеріалів, отримання інформації, необхідної для з'ясування

	управління ним (статут, програма розвитку, концепція НЗ, річний план, колективний договір, тощо) з позиції стандартів компетентнісної освіти. Сформувати комплекс оцінних позицій як результат аналізу. Розробити модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти, понижуючи рівень формалізму. 2. Відвідати 5-6 уроків (занять), що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у комплексному їх аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 уроків (занять) (за вибором) з позиції реалізації виховуючого потенціалу. Проаналізувати діяльність керівника з позиції відповідності моделі сучасного управлінця, акцентуючи увагу на сильних сторонах, позитивних характеристиках, виділяючи проблемні зони.	завдання, що сприяють саморозвитку особистісних якостей Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні характеристики, які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів	реального стану речей з досліджуваної проблеми (констатувальний експеримент, систематизація отриманих результатів)
--	---	---	---

	Сформувати пакет рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи керівника з підлеглими. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність. Розробити варіант аналізу виховного заходу. Сформувати комплекс рекомендацій у цьому контексті. З'ясувати методику визначення рівня виховання дітей, їх загальної культури, яка застосовується в навчальному закладі. Оцінити її з позиції критеріїв особистісно-орієнтованої освіти. 4. Спостерігати за роботою керівників НЗ в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (педагогічна рада, нарада при директорові, заступникові, батьківські збори) Провести системний аналіз принципів, форм і методів управління педагогічними процесами, педагогічним колективом (проблеми за вибором). Сформувати комплекс рекомендацій щодо їх	особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях. Узагальнити результати практики, зафіксувати отримані успіхи у процесі особистісного, професійного саморозвитку, найбільш помітні проблеми.	
--	--	---	--

	оптимізації. 5. Взяти участь у роботі методичної ради (об'єднання), підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати документацію методичного об'єднання класних керівників (вихователів), виявити конструктивні підходи до програмування діяльності, виявити ознаки формалізму. 6. Дослідити до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані ними завдання у рамках реальних можливостей та повноважень. Змодельовати процес прийняття управлінського рішення в навчальному закладі, на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у педагогічному колективі. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення управлінської документації, проаналізувати ефективність критеріїв оцінювання результатів		
--	---	--	--

	управлінської діяльності закладу. Сформувати власний комплекс критеріїв та методик діагностики. Визначити рівень сформованості іміджу навчального закладу і комплекс ідей щодо його увиразнення.		
<i>Варіанти на складову (виконати 3 завдання із запропонованих)</i>	1в. На основі спостереження, аналізу, систематизації отриманої інформації спробувати дати відповіді на питання: а) наскільки навчальний заклад функціонує як освітня система інноваційного типу, чи є цілісність, узгодженість дій, консолідований поступ до визначених стандартів якісної освіти; б) чи працює керівник над створенням колективу як команди однодумців, здатного до конструктивної взаємодії; в) чи активно використовує керівник інтерактивні методи, чи формує суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини з колегами. Сформувати для себе декілька найбільш важливих рекомендацій на перспективу. 2в. Проаналізувати та оцінити результативність проведеного управлінцем		Обґрунтувати актуальність дослідження, в тому числі, виходячи з реальної практики діяльності конкретної школи, у якій студент проходить практику

	аналізу навчального заняття чи виховного заходу. Змодельовати варіант оптимізації проведення аналізу відвіданого управлінцем заняття, теоретично обґрунтувати власні позиції. Зв. Розробити модель проведення методичного об'єднання вчителів (вихователів) з використанням інтерактивних методів. 4в. Проаналізувати концепцію та методику проведення наради при директорові (завідуючому) з конкретної проблеми організації навчально-виховної діяльності закладу, співвіднести її з інноваційними моделями, сформувати для себе декілька найбільш важливих позицій. 5в. Сформувати проект виховного заходу, який би, з одного боку – сприяв особистісному розвитку дитини, з іншого – відповідав їх потребам і уявленням про ефективний відпочинок 6в. На основі аналізу існуючої методики визначення рівня професійної компетентності педагога,		
--	--	--	--

	рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, традиційної системи атестації педагогічних працівників, сформулювати та обґрунтувати свої судження щодо модернізації традиційної системи атестації педагогічних працівників.		
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	

Звітна документація:

1. Щоденник спостереження, в якому наявні:

- індивідуальний план проходження практики;

- **щоденні записи**, що містять результати спостереження за роботою керівників НЗ в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (педагогічна рада, нарада при директорі, заступникові, батьківські збори);

* Комплексний аналіз ефективності дій керівника під час проведення зазначених форм (за вибором).

** Комплексний аналіз принципів, форм і методів управління педагогічними процесами, педагогічним колективом (проблеми за вибором). Окремі рекомендації щодо їх оптимізації.

- **аналіз документації** (її елементів), що визначає найбільш характерні особливості функціонування НЗ, управління ним (статут, програма розвитку, концепція НЗ, річний план, колективний договір, тощо) з позиції стандартів компетентнісної освіти.

*Визначений комплекс оцінних позицій щодо управлінської діяльності як результат аналізу.

**Модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти, пониження рівня формалізму.

- аналіз рівня управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості. Визначені найбільш характерні особливості функціонування навчального закладу.

* Опис іміджу закладу.

****Сформований** варіант власного комплексу критеріїв та методик діагностики результатів управлінської діяльності. Визначений рівень сформованості іміджу навчального закладу і комплекс ідей щодо його увиразнення.

- відгук керівника практики від навчального закладу про результати діяльності практиканта;

2. Комплексний аналіз 5-6 уроків, з визначенням рівня їх ефективності. Аналіз 2 уроків (занять) (за вибором) з позиції реалізації виховуючого потенціалу.

* Аналіз діяльності керівника з позиції відповідності моделі сучасного управління.

****Рекомендації** щодо підвищення ефективності роботи керівника з підлеглими.

3. Аналіз 2-3 виховних заходів, що проводилися у присутності різного рівня управлінців, з оцінкою їх результативності.

* Розроблений варіант аналізу виховного заходу.

* Короткий опис методики визначення рівня вихованості дітей, їх загальної культури, яка застосовується в навчальному закладі.

****Розроблений** варіант аналізу виховного заходу. Сформований комплекс рекомендацій у цьому контексті.

****Короткий** опис методики визначення рівня виховання дітей, їх загальної культури, яка застосовується в навчальному закладі. Оцінка її з позиції критеріїв особистісно-орієнтованої освіти.

4.Протокол методичного об'єднання, його аналіз.

* Аналіз документації методичного об'єднання класних керівників, оцінка відповідності існуючим вимогам, визначений рівень ефективності щодо програмування діяльності об'єднання.

****Аналіз** документації методичного об'єднання класних керівників (вихователів), з визначеними конструктивними підходами до програмування діяльності.

5. Конспект, докладний план 2-3 заходів, які готують управлінці.

* Аналіз процесу прийняття управлінського рішення в школі (дошкільному закладі), з визначеним рівнем його ефективності на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у педагогічному колективі.

****Модель** процесу прийняття управлінського рішення в

навчальному закладі, на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у педагогічному колективі.

6. Відповідно до завдань за вибором (будь-яких 3 виконати обов'язково):

1. Аналіз одного з видів шкільної документації (річний план школи, план роботи методичного об'єднання, план виховної роботи класного керівника, перспективний план навчального закладу).

*Модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти.

**Відповіді на питання:

а) наскільки навчальний заклад функціонує як освітня система інноваційного типу, чи є цілісність, узгодженість дій, консолідований поступ до визначених стандартів якісної освіти;

б) чи працює керівник над створенням колективу як команди однодумців, здатного до конструктивної взаємодії;

в) чи активно використовує керівник інтерактивні методи, чи формує суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини з колегами.

Сформувати для себе декілька найбільш важливих рекомендацій на перспективу.

2. Аналіз відвіданого уроку (заняття), з визначеним комплексом позицій, які студент оцінює як найбільш цінні, теоретичне їх обґрунтування.

*Оцінка та обґрунтування результативності проведеного управлінням аналізу навчального заняття..

** Оцінка та обґрунтування результативності проведеного управлінням аналізу навчального заняття чи виховного заходу. Модель варіанту оптимізації проведення аналізу відвіданого управлінням заняття, теоретично обґрунтовані власні позиції.

3. Характеристика взаємовідносин керівника та підлеглого, стилю управління процесом.

* Комплекс зауважень педагогу, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати коректну мотиваційну базу.

**Модель проведення методичного об'єднання вчителів (вихователів) з використанням інтерактивних методів.

4. Перелік основних аспектів підготовки та проведення наради при директорові (завідуючому) з конкретної проблеми організації навчально-виховної діяльності закладу.

* Аналіз методики визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, сформульовані власні судження щодо

ефективності традиційної системи атестації педагогічних працівників.

****Аналіз концепції та методики проведення наради при директорові (завідуючому) з конкретної проблеми організації навчально-виховної діяльності закладу.**

5. Опис процесу прийняття управлінського рішення в навчальному закладі, з визначенням рівня його ефективності.

* Аналіз методики проведення наради при директорові з конкретної проблеми організації навчально-виховної діяльності закладу, орієнтовний план її проведення

****Проект виховного заходу, який сприяє особистісному розвитку дитини, відповідає її потребам і уявленням про ефективний відпочинок**

6. Короткий опис методики визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, традиційної системи атестації педагогічних працівників.

* Опис організованих у навчальному закладі форм відпочинку дітей, оцінка їх з позиції доцільності, сучасних вимог, рівня прийняття вихованцями, виховуючого потенціалу.

****Власні судження щодо модернізації традиційної системи атестації педагогічних працівників.**

7. Звіт по практиці.

*** Завдання для середнього рівня складності.**

**** Завдання для високого рівня складності.**

!!! Студент виконує лише завдання, що відповідають рівню практики, який він обрав.

IV етап – розвивально-коригувальний. На основі узагальнення результатів практики в освітньому закладі, студент визначає необхідний об'єм наступної підготовчої роботи в режимі аудиторних занять, консультації з викладачем, проводить корекцію методик саморозвитку, визначає пріоритетні напрями саморозвитку на близьку та віддалену перспективу.

Під час аудиторних занять, самостійної роботи, студенти відшукують відповіді на проблемні питання, що визначені як найбільш актуальні за результатами попередньої виробничої практики, складають особливий інтерес і потребують фундаментального теоретико-практичного вивчення.

Рекомендовані проблемні питання для теоретичного аналізу та роздумів під час навчальних занять зі спрямуванням на майбутню практичну діяльність.

1. Чому професіонал – це завжди індивідуальність зі своїм обличчям, почерком? Чи формується, на вашу думку, у вас власний стиль професійної діяльності? Виділіть основні його ознаки.

2. Що є базовим у визначенні професійної компетентності студентів: теоретичні дисципліни чи навчальна практика і чому? Чи вважаєте збалансованим співвідношення теоретичної підготовки і практичної діяльності студентів, виходячи з власного досвіду навчання за вашим фахом?

3. Чому студенти часто вважають, що теорія (навчання) – це одне, а практика – зовсім інше? Чи відносите себе до цієї категорії студентів? Які, на вашу думку, причини незбалансованості теоретичної та практичної підготовки майбутнього вчителя, управлінця у сфері освіти у рамках інформаційно-репродуктивної системи освіти? Як можете нівелювати означене протиріччя.

4. Як розумієте сутність тези: професійна практика – базова ціль професійної підготовки студента, а відтак і основний критерій її ефективності. Чи робили ви самостійні спроби визначення рівня своєї готовності до практичної діяльності, успішної інтеграції у майбутню професію?

5. Як визначаєте свою позицію в системі професійного навчання: як суб'єкту чи об'єкту. Аргументуйте. Чи мають місце тенденції до змін?

6. Чи працюєте ви над формуванням індивідуального стилю та методики майбутньої професійної діяльності? Означте його найбільш помітні характеристики.

7. Який статус самостійної роботи у ВНЗ і чи відповідає це логіці організації продуктивної навчальної діяльності в цілому і професійної підготовки зокрема. Як оцінюєте рівень своєї здатності до ефективної самостійної роботи?

8. В якій мірі традиційна освітня система опікується розвитком особистості студента, формуванням його професійної та життєвої позиції? Чи переймаєтесь ви проблемами особистісного саморозвитку, як оцінюєте його важливість у процесі формування себе як успішного управлінця

9. Суб'єктність позиції студента у процесі професійної підготовки – модна данина часу чи реальна логіка осучаснення навчального процесу. Чи вважаєте себе більшою мірою суб'єктом чи об'єктом професійного становлення. Чи хочете щось змінити в означеній ситуації.

10. Місце професійної освіти і професійної діяльності в життєвому просторі людини. Інтеграція життєвих і професійних

сміслів. Чи сприймаєте майбутню професію як сферу самореалізації, фактора досягнення не лише професійного, а і життєвого успіху.

11. Чи виступає, на вашу думку, наукова робота студентів продуктивною формою їх професійного становлення, чи це додаткова робота, яка реально на підвищення рівня професіоналізму випускника не впливає? З якою позицією ви себе ідентифікуєте? Чи є наміри самостійного розвитку дослідницьких компетенцій і якими є реальні досягнення на цьому шляху.

12. Взаємодія процесів оцінювання та самооцінювання в структурі професійної підготовки управління. Як оцінюєте рівень своєї готовності до самооцінки у різних сферах діяльності, освітній у тому числі. Виділіть проблеми, які є для вас найбільш значущими у цьому контексті.

13. Як ви визначаєте логіку взаємозв'язку теорії і практики і як реально вона має об'єктивуватись? Які позиції з власного досвіду вважаєте найціннішими щодо забезпечення інтеграції теорії і практики професійного становлення управління у сфері освітніх послуг.

14. В якій мірі традиційна освітня система опікується розвитком особистості студента, формуванням його професійної та життєвої позиції? Чи виступає класична система освіти сприятливим простором для самореалізації особистості студента? Як оцінюєте рівень своєї самореалізації в процесі навчання у ВНЗ. Виділіть позитиви та проблеми означеного процесу.

15. Психолого-педагогічне забезпечення процесу життєтворчості особистості – один із стратегічних напрямків розвитку освітніх систем всіх рівнів і спрямувань. Чи володієте теоретико-практичними основами формування педагогічного процесу, управління ним на основі педагогіки, психології життєтворчості?

16. У якій залежності знаходяться такі форми організації пізнавальної діяльності студента як навчальне заняття і самостійна робота (що є ціль, а що є засіб)? Проілюструйте вашу позицію зі своєї практики навчання у ВНЗ. Які корективи хотіли би внести у власну систему професійної підготовки, забезпечуючи її оптимізацію?.

17. Логіка та структура професійного становлення майбутньогоуправління, що забезпечує його готовність до суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Як оцінюєте рівень своєї готовності до навчальної, педагогічної, управлінської діяльності в режимі суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин.

18. Чи можна погодитись з тезою: виховання здійснюється виключно на особистісно орієнтованій основі, все решта

– його імітація. Як оцінюєте себе як суб'єкта виховної діяльності, ефективність своєї підготовки до реалізації виховних функцій у майбутній професії? Чи займаєтесь самовихованням, як оцінюєте рівень своєї вихованості?

19. Інтеграція особистісного та професійного в структурі діяльності управлінця. Чи співвідноситься майбутня професія управлінця з особистісними цінностями, пріоритетами розвитку? Як можна працювати над оптимізацією процесу інтеграції?

20. Як проаналізувати ефективність власного професійного становлення за фахом, використовуючи базові критерії компетентнісної освіти, інтерпретувати та обґрунтувати отримані результати та висновки. Чи маєте досвід у цьому аспекті?

21. Як провести порівняльний аналіз традиційної системи оцінювання знань, умінь та навиків та інноваційної системи діагностування рівня професійної компетентності студента як майбутнього спеціаліста. Чи може студент сам нівелювати типові вади класичної системи? Які реальні зміни, на вашу думку, можна внести вже зараз.

22. Провести порівняльний аналіз класичної та особистісно-орієнтованої педагогічних систем. Як визначаєте рівень своєї готовності до навчання, професійної діяльності за технологіями особистісно орієнтованої освіти?

V етап – організаційно-діяльнісний (*Управлінська практика у вищій школі та закладах управління освітою*): безпосередня підготовка до практики (настановна конференція, розробка індивідуальної траєкторії виконання програми, усвідомлення практичних завдань), реалізація програми практики за обраним рівнем. Визначення ролі практики в системі професійної підготовки фахівця, конкретизація її функцій.

1. Ознайомлення з загальними положеннями про проходження виробничих практик, правами та обов'язками усіх суб'єктів її організації.

2. Формування адекватної мотиваційної основи практичної діяльності студента у ВНЗ та закладах управління освітою. Психологічне налаштування на успішну практичну діяльність.

3. Вибір рівня складності програми, її уточнення, узгоджуючи інваріантну та варіативну складові.

4. З'ясування сутності та аналіз завдань, запрограмованих на період практики, підходів до оцінювання ефективності, форм представлення її результатів після її закінчення.

5. Систематизація матеріалів, сформованих у процесі навчання, які мають практичну цінність і можуть бути використані під час практики.

7. Реалізація програми практики.

8. Здійснення методичного керівництва її проходженням (консультації, групові заняття, аналіз проведення запланованих заходів, рекомендації щодо поліпшення ефективності діяльності студента під час практики).

9. Узагальнення та аналіз результатів практичної діяльності. Формування звітної документації.

10. Проведення повторної діагностики, оцінка рівня сформованості професійних компетентностей.

11. Оцінка сформованості особистісних якостей, необхідних для майбутньої управлінської діяльності у сфері освіти.

12. Проектування траєкторії індивідуального професійного зростання на перспективу.

Для студентів, які проходить практику у вищій школі.

Таблиця 5.1. Завдання для I рівня – низького.

	<i>Формування професійних компетентностей.</i>	<i>Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення</i>	<i>Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом.</i>
<i>Інваріантна складова</i>	1. Познайомитися з документацією, що визначає найбільш характерні особливості функціонування ВНЗ, його кафедр, управління ним (статут, програма розвитку, концепція ВНЗ, план кафедри, посадові інструкції та ін.), оцінити її з позиції вимог до такого рівня документації. 2. Відвідати 5-6	Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні	Самодослідження. Апробація основних теоретичних та практичних результатів дослідження. Проведення наукового експерименту.

	навчальних занять, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх комплексному аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 занять з позиції реалізації виховуючого потенціалу. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність. 4. Спостерігати за роботою завідуючого кафедри в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (засідання кафедри, методична рада, рада факультету та ін.). 5. Взяти участь в засіданні кафедри, підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати протоколи засідання кафедри, оцінити їх у відповідності з існуючими вимогами. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані ними завдання у рамках реальних можливостей та	характеристики, які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях.	
--	--	---	--

	повноважень. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення документації з'ясувати рівень управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості. Визначити найбільш характерні особливості функціонування цього закладу.		
<i>Варіанти на складові (виконати 3 завдання із запропонованих)</i>	1в. Проаналізувати один з видів управлінської документації (навчальний план, навчально-методичний комплекс та ін.), з'ясувати її функції, доцільність структурування. 2в. Проаналізувати відвідане заняття (лекційне, практичне, лабораторне), сформулювати комплекс позицій, які студент оцінює як найбільш цінні, теоретично обґрунтувати їх. 3в. Під час спостереження за процесом аналізу навчального заняття (виховного заходу) управлінцем (завідуючим кафедри, деканом), визначити характер взаємовідносин керівника та підлеглого, стиль управління процесом.		

	4в. Виявити найбільш значущі аспекти системи підготовки та проведення засідання кафедри з конкретної проблеми організації діяльності закладу. 5в. Ознайомитися та проаналізувати систему організації науково-дослідницької діяльності студентів, науково-педагогічних працівників. 6в. Вивчити методику визначення рівня професійної компетентності педагога (викладача), рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, ознайомитися з традиційною системою атестації науково-педагогічних працівників.		
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	

Таблиця 5.2. Завдання для II рівня – середнього.

	Формування професійних компетентностей.	Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення	Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом.
Інваріантна складова.	1. Проаналізувати документацію (її елементи), що визначає	У контексті виконання завдань	Самодослідження. Апробація

найбільш характерні особливості функціонування ВНЗ, його кафедр, управління ним (статут, програма розвитку, концепція ВНЗ, план кафедри, посадові інструкції та ін.), оцінити її з позиції вимог до такого рівня документації. Сформувати комплекс оцінних суджень як результат аналізу. 2. Відвідати 5-6 навчальних занять, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх комплексному аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 навчальних занять з позиції реалізації виховуючого потенціалу. Проаналізувати діяльність керівника з позиції відповідності моделі сучасного управлінця, акцентуючи увагу на сильних сторонах, позитивних характеристиках, виділяючи проблемні зони. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність. Розробити варіант	управлінської практики виконувати завдання, що сприяють саморозвитку особистісних якостей. Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні характеристики, які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз,	основних теоретичних та практичних результатів дослідження. Проведення наукового експерименту.
--	--	--

	аналізу виховного заходу. З'ясувати методiku визначення рівня вихованості студентів, їх загальної культури, яка застосовується в виші. 4. Спостерігати за роботою завідуючого кафедри в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (засідання кафедри, методична рада, рада факультету та ін.) Зробити спробу провести системний аналіз ефективності дій керівника під час проведення зазначених форм (за вибором). 5. Взяти участь в засіданні кафедри, підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати протоколи засідання кафедри, оцінити їх у відповідності з існуючими вимогами. Визначити рівень ефективності проведення засідання з позиції принципу демократизації управління освітою. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управління, виконавши запропоновані ними завдання у рамках	самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях. Узагальнити результати практики, зафіксувати отримані успіхи у процесі особистісного, професійного саморозвитку, найбільш помітні проблеми.	
--	--	---	--

	реальних можливостей та повноважень. Проаналізувати приклад прийняття управлінського рішення в закладі, визначити рівень його ефективності на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у колективі працівників. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення управлінської документації, проаналізувати ефективність критеріїв оцінювання результатів управлінської діяльності закладу. З'ясувати наявність іміджу закладу, представити відповідну аргументацію.		
<i>Варіанти на складові (виконати 3 завдання із запропонованих)</i>	1в. Розробити модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти, понижуючи рівень формалізму. 2в. Проаналізувати та оцінити результативність проведеного управлінцем аналізу навчального заняття. Визначити		

	найпомітніші ситуації успіху у контексті процесу, виділити проблеми, що понижують його ефективність. 3в. Сформувати комплекс зауважень викладачу, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати до них коректну мотиваційну базу. 4в. Проаналізувати методикау визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, сформулювати свої судження щодо ефективності традиційної системи атестації науково-педагогічних працівників. 5в. Проаналізувати методикау проведення засідання кафедри з конкретної проблеми організації діяльності кафедри, скласти орієнтовний план її проведення. 6в. Ознайомитися та проаналізувати систему організації науково-дослідницької діяльності студентів, науково-педагогічних працівників. Відвідати організовані у закладі форми консультування студентів,		
--	---	--	--

	оцінити їх з позиції доцільності, сучасних вимог особистісно-орієнтованої освіти.		
<i>Самостійний вибір студента</i>	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб.	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб.	

Таблиця 5.3. Завдання для III рівня – високого.

	<i>Формування професійних компетентностей.</i>	<i>Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення</i>	<i>Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом.</i>
<i>Інваріантна складова</i>	1. Проаналізувати документацію (її елементи), що визначає найбільш характерні особливості функціонування ВНЗ, його кафедр, управління ним (статут, програма розвитку, концепція ВНЗ, план кафедри, посадові інструкції та ін.), оцінити її з позиції вимог до такого рівня документації. Сформувати комплекс оцінних суджень як результат аналізу. Розробити модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності,	У контексті виконання завдань управлінської практики Виконувати завдання, що сприяють саморозвитку особистісних якостей Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій.	Самодослідження. Апробація основних теоретичних та практичних результатів дослідження. Проведення наукового експерименту.

	орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти, понижуючи рівень формалізму. 2. Відвідати 5-6 навчальних занять, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх комплексному аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 навчальних занять з позиції реалізації виховуючого потенціалу. Проаналізувати діяльність керівника з позиції відповідності моделі сучасного управлінця, акцентуючи увагу на сильних сторонах, позитивних характеристиках, виділяючи проблемні зони. Сформувати пакет рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи керівника з підлеглими. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності різного рівня управлінців, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність. Розробити варіант аналізу виховного заходу. Сформувати комплекс рекомендацій у цьому контексті.	Виділяти особистісні характеристики, які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях. Узагальнити результати практики, зафіксувати отримані успіхи у процесі особистісного, професійного саморозвитку, найбільш	
--	--	---	--

	З'ясувати методика визначення рівня вихованості студентів, їх загальної культури, яка застосовується у вищому навчальному закладі. Оцінити її з позиції критеріїв особистісно-орієнтованої освіти. 4. Спостерігати за роботою завідуючого кафедри в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (засідання кафедри, методична рада, рада факультету та ін.) Зробити спробу провести системний аналіз ефективності дій керівника під час проведення зазначених форм (за вибором). Сформувати комплекс рекомендацій щодо їх оптимізації. 5. Взяти участь в засіданні кафедри, підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати протоколи засідання кафедри, виявити конструктивні підходи до програмування діяльності, виявити ознаки формалізму. Визначити рівень ефективності проведення засідання з	помітні проблеми.	
--	--	--------------------------	--

	позиції принципу демократизації управління освітою. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані ними завдання у рамках реальних можливостей та повноважень. Змоделювати процес прийняття управлінського рішення в навчальному закладі, на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у колективі працівників. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення управлінської документації, проаналізувати ефективність критеріїв оцінювання результатів управлінської діяльності закладу. Сформувати власний комплекс критеріїв та методик діагностики. Визначити рівень сформованості іміджу навчального закладу і комплекс ідей щодо його у вираження.		
Варіанти на складову (виконати)	1в. На основі спостереження, аналізу, систематизації отриманої інформації спробувати		

и 3 завдання із запропонованих)	дати відповіді на питання: а) наскільки виш функціонує як освітня система інноваційного типу, чи є цілісність, узгодженість дій, консолідований поступ до визначених стандартів якісної освіти; б) чи працює керівник над створенням колективу як команди однодумців, здатного до конструктивної взаємодії; в) чи активно використовує керівник інтерактивні методи, чи формує суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини з колегами. Сформувати для себе декілька найбільш важливих рекомендацій на перспективу. 2в. Проаналізувати та оцінити результативність проведеного управлінцем аналізу навчального заняття чи виховного заходу. Змоделювати варіант оптимізації проведення аналізу відвіданого управлінцем заняття, теоретично обґрунтувати власні позиції. 3в. Розробити модель проведення засідання кафедри з використанням інтерактивних методів. 4в. Ознайомитися та		
--	---	--	--

	проаналізувати систему організації науково-дослідницької діяльності студентів, науково-педагогічних працівників. Відвідати організовані у закладі форми консультування студентів, співвіднести їх з інноваційними моделями, сформувати для себе декілька найбільш важливих позицій. 5в. Сформувати проєкт виховного заходу, який би, з одного боку – сприяв особистісному розвитку студента, з іншого – відповідав його потребам і уявленням про ефективний відпочинок 6в. На основі аналізу існуючої методики визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, традиційної системи атестації науково-педагогічних працівників, сформулювати та обґрунтувати свої судження щодо модернізації традиційної системи атестації науково-педагогічних працівників.		
Самостійний вибір студент	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних	

a		можливостей та потреб	
---	--	-----------------------	--

Звітна документація:

1. Щоденник спостереження, в якому наявні:

- індивідуальний план проходження практики;

- щоденні записи, що містять результати спостереження за роботою завідуючого кафедри в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (засідання кафедри, методична рада, рада факультету та ін.);

* Комплексний аналіз ефективності дій керівника під час проведення зазначених форм (за вибором).

** Комплексний аналіз принципів, форм і методів управління колективом працівників (проблеми за вибором). Окремі рекомендації щодо їх оптимізації.

- аналіз документації (її елементів), що визначає найбільш характерні особливості функціонування ВНЗ, його кафедр, управління ним (статут, програма розвитку, концепція ВНЗ, план кафедри, посадові інструкції та ін.), її оцінка з позиції вимог до такого рівня документації.

*Визначений комплекс оцінних позицій щодо управлінської діяльності як результат аналізу.

**Модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти, пониження рівня формалізму.

- аналіз рівня управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості. Визначені найбільш характерні особливості функціонування навчального закладу.

* Опис іміджу закладу.

**Сформований варіант власного комплексу критеріїв та методик діагностики результатів управлінської діяльності. Визначений рівень сформованості іміджу навчального закладу і комплекс ідей щодо його удосконалення.

- відгук керівника практики від навчального закладу про результати діяльності практиканта;

2. Комплексний аналіз 5-6 навчальних занять, з визначенням рівня їх ефективності. Аналіз 2 занять (за вибором) з позиції реалізації виховуючого потенціалу.

*Аналіз діяльності керівника з позиції відповідності моделі сучасного управлінця.

****Рекомендації** щодо підвищення ефективності роботи керівника з підлеглими.

3. Аналіз 2-3 виховних заходів, що проводилися у присутності різного рівня управлінців, з оцінкою їх результативності.

*** Розроблений варіант аналізу виховного заходу.**

*** Короткий опис методики визначення рівня вихованості студентів, їх загальної культури, яка застосовується у виші.**

****Розроблений варіант аналізу виховного заходу. Сформований комплекс рекомендацій у цьому контексті.**

****Короткий опис методики визначення рівня виховання студентів, їх загальної культури, яка застосовується у виші. Оцінка її з позиції критеріїв особистісно-орієнтованої освіти.**

4.Протокол відвіданого засідання кафедри, його аналіз.

*** Визначити рівень ефективності проведення засідання з позиції принципу демократизації управління освітою.**

****Аналіз документації кафедри, з визначеними конструктивними підходами до програмування діяльності.**

5. Конспект, докладний план 2-3 заходів, які готують управлінці.

*** Аналіз процесу прийняття управлінського рішення в закладі, з визначеним рівнем його ефективності на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у колективі працівників.**

****Модель процесу прийняття управлінського рішення в навчальному закладі, на основі критеріїв формування конструктивних суб'єкт-суб'єктних взаємовідносин у колективі працівників.**

6. Відповідно до завдань за вибором (будь-яких 3 виконати обов'язково):

1. Аналіз одного один з видів управлінської документації (навчальний план, навчально-методичний комплекс та ін.), з'ясувати її функції, доцільність структурування.

***Модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують системність діяльності, орієнтованість на розвиток компетентнісної освіти.**

****Відповіді на питання:**

а) наскільки виш функціонує як освітня система інноваційного типу, чи є цілісність, узгодженість дій, консолідований поступ до визначених стандартів якісної освіти;

б) чи працює керівник над створенням колективу як команди однодумців, здатного до конструктивної взаємодії;

в) чи активно використовує керівник інтерактивні методи, чи

формує суб'єкт-суб'єктні взаємовідносини з колегами.

Сформувати для себе декілька найбільш важливих рекомендацій на перспективу.

2. Аналіз відвіданого заняття (лекційне, практичне, лабораторне), сформований комплекс позицій, які студент оцінює як найбільш цінні, теоретичне їх обґрунтування.

*Оцінка та обґрунтування результативності проведеного управлінням аналізу навчального заняття..

** Оцінка та обґрунтування результативності проведеного управлінням аналізу навчального заняття чи виховного заходу. Модель варіанту оптимізації проведення аналізу відвіданого управлінням заняття, теоретично обґрунтовані власні позиції.

3. Характеристика взаємовідносин керівника та підлеглого, стилю управління процесом.

* Комплекс зауважень педагогу, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати коректну мотиваційну базу.

**Модель проведення засідання кафедри з використанням інтерактивних методів.

4. Перелік основних аспектів підготовки та проведення засідання кафедри з конкретної проблеми організації діяльності закладу.

* Аналіз методики визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, сформульовані власні судження щодо ефективності традиційної системи атестації науково-педагогічних працівників.

** Аналіз системи організації науково-дослідницької діяльності студентів, науково-педагогічних працівників.

Аналіз різних форм консультування студентів у співвідношенні з інноваційними моделями.

5. Аналіз процесу організації науково-дослідницької діяльності студентів, науково-педагогічних працівників.

* Аналіз методики проведення засідання кафедри з конкретної проблеми організації діяльності кафедри, орієнтовний план її проведення.

** Проект виховного заходу, який би, з одного боку – сприяв особистісному розвитку студента, з іншого – відповідав його потребам і уявленням про ефективний відпочинок

6. Короткий опис методики визначення рівня професійної компетентності педагога (викладача), рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, традиційної системи атестації

науково-педагогічних працівників.

* Аналіз системи організації науково-дослідницької діяльності студентів, науково-педагогічних працівників.

Оцінка організованих у закладі форм консультивання студентів, з позиції доцільності, сучасних вимог особистісно-орієнтованої освіти.

**Власні судження щодо модернізації традиційної системи атестації науково-педагогічних працівників.

7. Звіт по практиці.

* *Завдання для середнього рівня складності.*

** *Завдання для високого рівня складності.*

!!! Студент виконує лише завдання, що відповідають рівню практики, який він обрав

Для студентів, які проходить практику в закладах управління освітою.

Таблиця 5.1(у). Завдання для І рівня – низького.

	<i>Формування професійних компетентностей.</i>	<i>Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення</i>	<i>Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом.</i>
<i>Інваріантна складова</i>	1. Проаналізувати документацію, що визначає найбільш характерні особливості функціонування закладу управління освітою (положення, посадові інструкції, розпорядження, плани та ін.); визначити основні напрями діяльності, скласти схему організаційної структури закладу управління освітою. 2. Відвідати 5-6 навчальних занять, що проводяться у присутності	Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні характеристики, які є позитивними в майбутній педагогічно-	Самодослідження. Апробація основних теоретичних та практичних результатів дослідження. Проведення наукового експерименту.

	методиста, взяти участь у їх комплексному аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 занять з позиції впровадження інноваційних педагогічних технологій. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності методиста, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність заходу. 4. Спостерігати за роботою методиста закладу управління освітою в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (інструктивно-методичної наради, методичне об'єднання, методичне консультування, семінар та ін.). Оцінити її з позиції реалізації принципів управління освітою. 5. Взяти участь в інструктивно-методичній нараді (методичному об'єднанні), підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати протоколи інструктивно-методичної наради (методичного об'єднання) за останнє півріччя, визначити актуальність	управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях.	
--	--	---	--

	педагогічних проблем, що розглядаються з позиції модернізації змісту, методів та форм викладання. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані ними завдання у рамках реальних можливостей та повноважень. Проаналізувати різні форми роботи з учителями, визначити найбільш ефективні форми з підвищення кваліфікації й рівня методичної майстерності працівників, представити аргументацію. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення документації з'ясувати рівень управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості.		
Варіативна складова (виконати 3 завдання із запропонованих)	1в. Проаналізувати один з видів управлінської документації (план роботи методичного центру, план методичних засідань та ін.), з'ясувати її функції, доцільність структурування. 2в. Проаналізувати відвіданий урок, сформулювати комплекс пропозицій, щодо		

	оновлення методів та форм викладання. 3в. Під час спостереження за процесом аналізу навчального заняття (виховного заходу) управлінцем (методистом), визначити характер взаємовідносин керівника та підлеглого, стиль управління процесом. 4в. Виявити найбільш значущі аспекти системи підготовки та проведення інструктивно-методичної наради з конкретної проблеми організації навчально-виховного процесу. 5в. Ознайомитися з способами вивчення стану та результатів організації виховної роботи в закладах освіти міста (району); запропонувати шляхи їх оптимізації. 6в. Вивчити методику визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, умови організації та проведення моніторингу процесу підвищення кваліфікації й методичного рівня педагогічних кадрів та		
--	---	--	--

	якості освітніх послуг.		
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб.	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	

Таблиця 5.2(у). Завдання для II рівня – середнього.

	<i>Формування професійних компетентностей.</i>	<i>Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення</i>	<i>Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом</i>
<i>Інваріантна складова.</i>	1. Проаналізувати документацією, що визначає найбільш характерні особливості функціонування закладу управління освітою (положення, посадові інструкції, розпорядження, плани та ін.); визначити основні напрями діяльності, скласти схему організаційної структури закладу управління освітою. Сформувати комплекс оцінних суджень як результат аналізу. 2. Відвідати 5-6 навчальних занять, що проводяться у присутності методиста, взяти участь у їх комплексному аналізі, визначенні рівня їх	У контексті виконання завдань управлінської практики Виконувати завдання, що сприяють саморозвитку особистісних якостей. Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні	Самодослідження. Апробація основних теоретичних та практичних результатів дослідження. Проведення наукового експерименту.

	ефективності. Визначити рівень 2 занять з позиції впровадження інноваційних педагогічних технологій. Проаналізувати діяльність методиста з позиції відповідності моделі сучасного управління, акцентуючи увагу на сильних сторонах, позитивних характеристиках, виділяючи проблемні зони. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності методиста, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність заходу. Виходячи з визначених проблем, запропонувати шляхи підвищення якості організації та проведення виховних заходів. 4. Спостерігати за роботою методиста закладу управління освітою в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (інструктивно-методичної наради, методичне об'єднання, методичне консультування, семінар та ін.). Оцінити її з позиції реалізації принципів управління освітою. Виокремити заходи, що сприяють безперервності	характеристики, які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях. Узагальнити результати практики, зафіксувати отримані успіхи у процесі особистісного, професійного саморозвитку, найбільш помітні проблеми.	
--	---	--	--

	фахового вдосконалення педагогічних працівників. Системно їх представити. 5. Взяти участь в інструктивно-методичній нараді (методичному об'єднанні), підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати протоколи інструктивно-методичної наради (методичного об'єднання) за останнє півріччя, визначити актуальність педагогічних проблем, що розглядаються, з позиції модернізації змісту, методів та форм викладання. Запропонувати перспективні теми (проблеми) для розгляду. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані ними завдання у рамках реальних можливостей та повноважень. Проаналізувати різні форми роботи з учителями, визначити найбільш ефективні форми з підвищення кваліфікації й рівня методичної майстерності працівників, представити аргументацію.		
--	---	--	--

	Запропонувати форму роботи з педагогами із застосуванням інтерактивних методів. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення документації з'ясувати рівень управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості. Запропонувати шляхи оптимізації.		
<i>Варіативна складова (виконати 3 завдання із запропонованих)</i>	1в. Проаналізувати один з видів управлінської документації (план роботи методичного центру, план методичних засідань та ін.), з'ясувати її функції, доцільність структурування. Розробити модель її оформлення, знижуючи рівень формалізму. 2в. Проаналізувати та оцінити результативність проведеного управлінцем аналізу навчального заняття. Визначити найпомітніші ситуації успіху у контексті процесу, виділити проблеми, що знижують його ефективність. 3в. Сформулювати комплекс зауважень вчителю, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати до них коректну мотиваційну		

	базу. 4в. Виявити найбільш значущі аспекти системи підготовки та проведення інструктивно-методичної наради з конкретної проблеми організації навчально-виховного процесу. Розробити орієнтовний путівник організації та проведення такого виду наради. 5в. Ознайомитися з способами вивчення стану та результатів організації виховної роботи в закладах освіти міста (району); запропонувати шляхи їх оптимізації. Ознайомитися з методикою раннього виявлення важковиховуваності учня, здійснити спробу її апробації. 6в. Вивчити методику визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, умови організації та проведення моніторингу процесу підвищення кваліфікації й методичного рівня педагогічних кадрів та якості освітніх послуг. Сформулювати свої судження щодо її		
--	---	--	--

	ефективності.		
Самостійний вибір студента	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	За бажанням, виходячи з реальних можливостей та потреб	

Таблиця 5.3(у). Завдання для III рівня – високого.

	Формування професійних компетентностей.	Розвиток студента як суб'єкта професійного становлення	Формування дослідницьких компетентностей. Робота над дипломним проектом
Інваріантна складова.	1. Проаналізувати документацію, що визначає найбільш характерні особливості функціонування закладу управління освітою (положення, посадові інструкції, розпорядження, плани та ін.); визначити основні напрями діяльності, скласти схему організаційної структури закладу управління освітою. Сформувати комплекс оцінних суджень як результат аналізу. Інтегрально оцінити заклад управління освітою як структурний підрозділ міської ради, обґрунтувати свої погляди. 2. Відвідати 5-6 навчальних занять, що	У контексті виконання завдань управлінської практики Виконувати завдання, що сприяють саморозвитку особистісних якостей Виділяти найбільш актуальні проблеми готовності до здійснення професійної діяльності, виконання управлінських функцій. Виділяти особистісні характеристики,	Самодослідження. Апробація основних теоретичних та практичних результатів дослідження. Проведення наукового експерименту.

проводяться у присутності методиста, взяти участь у їх комплексному аналізі, визначенні рівня їх ефективності. Визначити рівень 2 занять з позиції впровадження інноваційних педагогічних технологій. Проаналізувати діяльність методиста з позиції відповідності моделі сучасного управлінця, акцентуючи увагу на сильних сторонах, позитивних характеристиках, виділяючи проблемні зони. Сформувати пакет рекомендацій щодо підвищення ефективності роботи керівника з підлеглими. 3. Відвідати 2-3 виховні заходи, що проводяться у присутності методиста, взяти участь у їх аналізі, оцінити результативність заходу. Виходячи з визначених проблем, запропонувати шляхи підвищення якості організації та проведення виховних заходів. З'ясувати методику визначення рівня вихованості школярів, їх загальної культури, яка застосовується у даному навчальному закладі.	які є позитивними в майбутній педагогічно-управлінській діяльності і такі, що потребують подальшого розвитку, а також характеристики, що вимагають суттєвих змін, корекції. У процесі практичної діяльності здійснювати самоаналіз, самокорекцію своїх дій, проявів особистісних якостей в конкретних ситуаціях, професійних ролях. Узагальнити результати практики, зафіксувати отримані успіхи у процесі особистісного, професійного саморозвитку, найбільш помітні проблеми.	
---	--	--

	Оцінити її з позиції критеріїв особистісно-орієнтованої освіти. 4. Спостерігати за роботою методиста закладу управління освітою в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (інструктивно-методичної наради, методичне об'єднання, методичне консультування, семінар та ін.). Оцінити її з позиції реалізації принципів управління освітою. Виокремити заходи, що сприяють безперервності фахового вдосконалення педагогічних працівників. Системно їх представити. Запропонувати власний варіант. 5. Взяти участь в інструктивно-методичній нараді (методичному об'єднанні), підготувати повідомлення, використовуючи результати власної дослідницької роботи. Проаналізувати протоколи інструктивно-методичної наради (методичного об'єднання) за останнє півріччя, визначити актуальність педагогічних проблем, що розглядаються, з позиції модернізації змісту, методів та форм		
--	--	--	--

	викладання. Запропонувати перспективні теми (проблеми) для розгляду. Підготувати короткий план однієї з них. 6. Доеднатися до підготовки заходів (2-3), які готують управлінці, виконавши запропоновані ними завдання у рамках реальних можливостей та повноважень. Проаналізувати різні форми роботи з учителями, визначити найбільш ефективні форми з підвищення кваліфікації й рівня методичної майстерності працівників, представити аргументацію. Запропонувати форму роботи з педагогами із застосуванням інтерактивних методів. Описати технологію її проведення. 7. На основі відвідування різних форм діяльності управлінців, вивчення документації з'ясувати рівень управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості. Запропонувати шляхи її оптимізації. Сформулювати власний комплекс критеріїв та методик діагностики.		
--	---	--	--

<i>Варіанти на складові (виконати 3 завдання із запропонованих)</i>	1в. Проаналізувати один з видів управлінської документації (план роботи методичного центру, план методичних засідань та ін.), з'ясувати її функції, доцільність структурування. Розробити модель її оформлення, знижуючи рівень формалізму. 2в. Проаналізувати та оцінити результативність проведеного управлінцем аналізу навчального заняття. Визначити найпомітніші ситуації успіху у контексті процесу, виділити проблеми, що знижують його ефективність. Змодельувати варіант оптимізації проведення аналізу відвіданого управлінцем заняття, теоретично обґрунтувати власні позиції. 3в. Сформулювати комплекс зауважень вчителю, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати до них коректну мотиваційну базу. Пояснити її доцільність. 4в. Виявити найбільш значущі аспекти системи підготовки та проведення інструктивно-методичної наради з конкретної проблеми організації		
--	---	--	--

	навчально-виховного процесу. Розробити орієнтовний путівник організації та проведення такого виду наради. Запропонувати варіант нетрадиційного її проведення. 5в. Ознайомитися з способами вивчення стану та результатів організації виховної роботи в закладах освіти міста (району); запропонувати шляхи їх оптимізації. Опрацювати методику раннього виявлення важковиховуваності учня, здійснити спробу її апробації. Запропонувати інший методичний інструментарій. 6в. Вивчити методику визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, умови організації та проведення моніторингу процесу підвищення кваліфікації й методичного рівня педагогічних кадрів та якості освітніх послуг. Сформулювати та обґрунтувати свої судження щодо їх модернізації.		
Самостій	За бажанням, виходячи	За бажанням,	

ний вибір студента	з реальних можливостей та потреб	виходячи з реальних можливостей та потреб	
--------------------	----------------------------------	---	--

Звітна документація:

1. Щоденник спостереження, в якому наявні:

- індивідуальний план проходження практики;

- **щоденні записи**, що містять результати спостереження за роботою методиста закладу управління освітою в рамках найбільш типових форм їх управлінської діяльності (інструктивно-методичної наради, методичне об'єднання, методичне консультування, семінар та ін.);

* Комплексний аналіз ефективності дій керівника під час проведення зазначених форм (за вибором). Опис заходів, що сприяють безперервності фахового вдосконалення педагогічних працівників. Системне їх представлення.

** Комплексний аналіз ефективності дій керівника під час проведення зазначених форм (за вибором). Опис заходів, що сприяють безперервності фахового вдосконалення педагогічних працівників. Системне їх представлення. Власний варіант заходу.

- **аналіз документації** (її елементів), що визначає найбільш характерні особливості функціонування закладу управління освітою (положення, посадові інструкції, розпорядження, плани та ін.); основні напрями діяльності, схема організаційної структури закладу управління освітою.

*Визначений комплекс оцінних позицій щодо управлінської діяльності як результат аналізу.

** Інтегральна оцінка закладу управління освітою як структурного підрозділу міської ради, обґрунтувати свої погляди.

- **аналіз рівня управлінської діяльності закладу за базовими критеріями якості**. Визначені найбільш характерні особливості функціонування закладу управління освітою.

* Опис іміджу закладу.

**Сформований варіант власного комплексу критеріїв та методик діагностики результатів управлінської діяльності. Визначений рівень сформованості іміджу навчального закладу і комплекс ідей щодо його увиразнення.

- **відгук керівника практики від навчального закладу про результати діяльності практиканта;**

2. Комплексний аналіз 5-6 навчальних занять, що проводяться у присутності методиста, визначений рівень їх ефективності. Рівень 2 занять з позиції впровадження інноваційних педагогічних технологій..

*Аналіз діяльності методиста з позиції відповідності моделі сучасного управлінця.

**Рекомендації щодо підвищення ефективності роботи керівника з підлеглими.

3. Аналіз 2-3 виховних заходів, що проводилися у присутності методиста, з оцінкою їх результативності.

* Розроблений варіант аналізу виховного заходу.

* Короткий опис методики визначення рівня вихованості дітей, їх загальної культури, яка застосовується в навчальному закладі.

**Розроблений варіант аналізу виховного заходу. Сформований комплекс рекомендацій у цьому контексті.

**Короткий опис методики визначення рівня виховання дітей, їх загальної культури, яка застосовується в навчальному закладі. Оцінка її з позиції критеріїв особистісно-орієнтованої освіти.

4. Протокол інструктивно-методичної наради (методичного об'єднання), аналіз протоколів інструктивно-методичної наради (методичного об'єднання) за останнє півріччя, з визначеними актуальними педагогічними проблемами, що розглядаються з позиції модернізації змісту, методів та форм викладання.

* Перелік перспективних тем (проблеми) для розгляду.

** Перелік перспективних тем (проблеми) для розгляду, короткий план однієї з них.

5. Конспект, докладний план 2-3 заходів, які готують управлінці. Аналіз різних форм роботи з учителями з підвищення кваліфікації й рівня методичної майстерності працівників, представити аргументацію.

* Варіант форми роботи з педагогами із застосуванням інтерактивних методів.

** Варіант форми роботи з педагогами із застосуванням інтерактивних методів. Опис технології її проведення.

6. Відповідно до завдань за вибором (будь-яких 3 виконати обов'язково):

1. Аналіз одного з видів управлінської документації (план роботи методичного центру, план методичних засідань та ін.), з визначенням її функцій, доцільність структурування.

*Модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують пониження рівня формалізму.

**** Модель однієї з конкретних форм управлінської документації, враховуючи підходи, що забезпечують пониження рівня формалізму.**

Сформувати для себе декілька найбільш важливих рекомендацій на перспективу.

2. Аналіз відвіданого уроку (заняття), з визначенням комплексом позицій, які студент оцінює як найбільш цінні, теоретичне їх обґрунтування.

*** Оцінка та обґрунтування результативності проведеного управлінням аналізу навчального заняття.**

**** Оцінка та обґрунтування результативності проведеного управлінням аналізу навчального заняття чи виховного заходу. Модель варіанту оптимізації проведення аналізу відвіданого управлінням заняття, теоретично обґрунтовані власні позиції.**

3. Характеристика взаємовідносин керівника та підлеглого, стилю управління процесом.

*** Комплекс зауважень педагогу, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати коректну мотиваційну базу.**

**** Комплекс зауважень педагогу, за заняттям якого студент спостерігав, підготувати коректну мотиваційну базу, з обґрунтуванням її доцільності.**

4. Перелік основних аспектів підготовки та проведення інструктивно-методичної наради з конкретної проблеми організації навчально-виховного процесу.

*** Орієнтовний путівник організації та проведення такого виду наради.**

**** Варіант нетрадиційного її проведення..**

5. Опис способів вивчення стану та результатів організації виховної роботи в закладах освіти міста (району); шляхи їх оптимізації.

*** Опис методики раннього виявлення важковиховуваності учня, результати спроби її апробації.**

**** Опис методики раннього виявлення важковиховуваності учня, результати спроби її апробації. Варіант іншого методичного інструментарію.**

6. Короткий опис методики визначення рівня професійної компетентності педагога, рейтингової системи оцінювання якості його професійної діяльності, умови організації та проведення моніторингу процесу підвищення кваліфікації й методичного рівня педагогічних кадрів та якості освітніх послуг.

*** Власні судження щодо її ефективності.**

****Власні судження щодо модернізації традиційної системи атестації педагогічних працівників.**

7. Звіт по практиці.

*** Завдання для середнього рівня складності.**

**** Завдання для високого рівня складності.**

!!! Студент виконує лише завдання, що відповідають рівню практики, який він обрав

2.4. Методика оцінювання результатів практики, рівня сформованості практичної компетентності студента

Загальні критерії ефективності практики на етапах підготовки, проведення, систематизації результатів

До практики

1. Здатність вмотивовано вибрати адекватний рівень проходження практики, бути готовим обґрунтувати свій вибір

2. Якість проекту індивідуального плану практики – сформованість комплексу завдань, що поєднують обов'язкові та елективні, а також самостійно сформульовані, виходячи з потреб професійного розвитку дипломного дослідження.

3. Сформованість пакету інформаційно-технологічного інструментарію, необхідного для виконання завдань практики: власні розробки, алгоритми діяльності, методики діагностики, схеми аналізу та ін. (сформовані під час навчання, у процесі самостійної роботи, наукового дослідження).

4. Системність фіксації діагностичних процедур, узагальнення результатів самодіагностики. Визначення пріоритетних завдань саморозвитку

Під час практики

5. Ефективність здійснення корекції індивідуального плану практики, враховуючи реалії конкретного НЗ.

6. Якість реалізації завдань, передбачених індивідуальним планом, самооцінка та характеристики, оцінки керівників практики, методистів, управлінців НЗ.

7. Сформованість пакету моделей заходів, розробок проєктів (згідно з індивідуальним планом), апробованих під час практики, їх самоаналіз.

8. Ефективність самоаналізу діяльності під час виробничої практики (професійна управлінська діяльність, особистісний саморозвиток, дослідницька діяльність), адекватність самооцінки, виділення проблем, особливих досягнень

Після практики

9. Обґрунтованість проектування перспектив подальшого професійного, особистісного розвитку.

10. Наявність загальних рекомендацій щодо поліпшення організації практики: а) для студента-практиканта; б) для педагога-методиста, ВНЗ, школи.

Поділ завдань на зазначені вище етапи є важливим, оскільки:

– у такий спосіб забезпечується неперервність освіти, її динамічний перехід від теорії до практики і знову до теорії, виходячи з нового рівня практичних орієнтирів та домагань;

– інтеграції теорії і практики, коли студент під час навчання буде самостійно шукати форми та методи імплементації теорії у практичну діяльність у вигляді проектів, моделей, правил, рекомендацій та ін.

– досягається певний рівень саморегуляції студентом своєї діяльності, діагностуючи та аналізуючи її ефективність, забезпечується мотивація до самостійної цілеспрямованої роботи над собою.

Окрім того, досвід показує, що методичний супровід управлінської діяльності студента під час виробничої практики здійснювати складно, оскільки питома вага реальної реалізації управлінських функцій студента, які може контролювати методист (як за традиційною системою відвідування уроків студентів-практикантів) незначна. Також необхідно врахувати і той факт, що конструктивної співпраці школи та вишу поки не досягнуто (результат класичної освіти) і взаємодію управлінців школи та викладачів ВНЗ у здійсненні методичного керівництва забезпечити у масовому масштабі досить проблематично. Тому важливо шукати інші алгоритми діяльності, адекватні реальній освітній ситуації, що склалася, особливостям та умовам управлінської практики.

Наприклад, систему методичного керівництва практикою можна роззосередити на три етапи: підготовка до практики, власне практика, післядія як систематизація та оцінювання її результатів.

Перший етап відповідає за те, щоб магістрант мав можливість використати практику як реальний спосіб інтеграції у майбутню професію з максимальною ефективністю. Головною умовою тут буде його розуміння сутності практики, її головних пріоритетів, а також попередня підготовленість до виконання її завдань. Усі процеси самовизначення, планування, підготовки моделей діяльності будуть супроводжуватися методичною підтримкою, яку може надати як викладач безпосередньо у процесі навчальної

діяльності, так і методист під час групових, індивідуальних консультацій ще перед (або і задовго до) проходженням виробничої практики. Закономірно, що висока якість підготовчої роботи неодмінно додасть вмотивованості практики, як і налаштування себе на результати високої якості.

Методична робота викладача під час практики традиційна і закономірно визначається не стільки необхідністю контролю, скільки методичного супроводу, узгоджуючи потреби студента та рамки можливостей, які надає НЗ для продуктивної співпраці.

Так само робота методиста інтенсифікується і після проходження практики, оскільки завдання систематизації та осмислення її результатів є досить складними і потребують консультативної підтримки фахівців.

Методика оцінювання результатів практики.

Оцінка за ефективність проходження практики є комплексною. Пропонується наступне співвідношення вагомості головних об'єктів оцінювання під час практичної діяльності студента:

- ефективність виконання запланованих завдань, пов'язаних з реалізацією головних управлінських функцій в структурі професійної діяльності керівника навчальним закладом, їх документальне оформлення – 50 %;

- ефективність роботи над саморозвитком професійних компетенцій, особистісних якостей, їх документальне оформлення – 30 %;

- ефективність виконання запланованих дослідницьких завдань в рамках роботи над дипломним проектом, їх документальне оформлення – 20 %;

Диференційований підхід до оцінювання результатів практики реалізується також, враховуючи вибір студентом програми відповідного рівня складності.

Високий рівень: максимальний бал – 100

Середній рівень: максимальний бал – 92

Низький рівень: максимальний бал – 82

Оцінювання результативності управлінської практики відбувається через узгодження наступних оцінних суджень та характеристик:

- 1) оцінка методистом ефективності підготовчої роботи до практики, якості безпосереднього виконання запланованих завдань;

2) оцінка методистом змісту та оформлення представлених студентом-практикантом матеріалів, систематизованих за результатами виконання завдань практики;

3) характеристика результатів практичної діяльності студента, представлена керівниками навчальних установ та оцінка, запропонована ними як рекомендаційна;

4) самооцінка студентом результатів практики, її комплексне обґрунтування;

5) оцінка за представлення та аргументацію результатів практики під час підсумкової конференції.

За підсумками виробничої практики випускова кафедра проводить конференцію з обговорення її результатів, з'ясування особистих успіхів студентів та проблем, які її супроводжували.

Виробнича практика оцінюється у формі диференційованого заліку.

Оцінка за стажування є комплексною і виставляється за такою формулою:

$$Q=0,50Q_1+0,30Q_2+0,20Q_3, \text{ де}$$

Q – загальна оцінка за виробничу практику;

Q_1 – оцінка методиста за ефективність практики, якість документального оформлення та представлення на підсумковій конференції її результатів (позиції 1;2;5);

Q_2 – оцінка керівників (адміністрації) навчального закладу (позиція 3);

Q_3 – самооцінка студента (позиція 4).

Основні документи студента-практиканта:

– щоденник практики, у т. ч. індивідуальний план практики, звіт про його виконання;

– комплекс матеріалів за результатами виконання завдань, зафіксованих в індивідуальному плані;

– характеристика на студента-практиканта з місця проходження практики;

– висновки, методичні рекомендації, сформовані за результатами практики, перспективні напрями подальшого професійного, особистісного саморозвитку.

Список використаних джерел

1. Балабанова Л.В. Організація праці менеджера: навч. посіб. для вузів / Л.В.Балабанова, О.В. Сардак. – К.: ВД "Професіонал", 2004. – 304 с.
2. Василенко В.О. Теорія та практика розробки управлінських рішень: Навчальний посібник / В.О. Василенко. – К. : ЦУЛ, 2002. – 420 с.
3. Волкова Н.П. Професійно-педагогічна комунікація / Н.П. Волкова. – К.: Академія, 2006. – 255 с.
4. Грицай Ю.О. Теорія та практика управління сучасною школою: Навч. посібник / Ю.О. Грицай. – Миколаїв: МДПУ, 2002. – 256 с.
5. Даниленко Л.І. Модернізація змісту, методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи / Л.І. Даниленко. – К.: Логос, 2002. – 140 с.
6. Довгань Л.Є. Праця керівника або практичний менеджмент : навч. посіб / Л.Є. Довгань. – К. : «Екс об», 2002. – 384 с.
7. Документування організаційно-розпорядчої діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу : метод. рек., зразки док. – Х.: Золотісторінки, 2010. – 808 с.
8. Єльнікова Г.В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Г.В. Єльнікова. – К.: ДАККО, 1999. – 303 с.
9. Жигір В.І. Шляхи і напрями підготовки майбутніх менеджерів до педагогічної діяльності / В.І. Жигір // Молодь і ринок. – №3 (62). – 2010. – С.48-52.
10. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. № 1556-VII (Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37-38, ст. 2004);
11. Касьянова О.М. Моніторинг управління навчальним закладом / О.М. Касьянова. – Х.: Основа, 2004. – 96 с.
12. Ковальчук В.В. Основи наукових досліджень: навч. посіб. – 3-є вид., перероб. і допов. / В.В. Ковальчук, Л.М. Моїсєєв. – К.: ВД «Професіонал», 2005. – 240 с. (Розділ 6. – Оформлення результатів досліджень у вигляді наукових робіт).
13. Крушельницька О.В. Методологія та організація наукових досліджень: навчальний посібник / О.В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2003. – 192 с. (Тема 7. – Методика підготовки і оформлення курсових, дипломних та магістерських робіт). Офіційний веб-сайт Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України [Електронний ресурс]. – Режим доступу до сайту: <http://mon.gov.ua>

14. Методика викладання у вищій школі : навчальний посібник / [авт.-уклад.: Малихін О.В., Павленко І.Г., Лаврентьєва О.О., Матукова Г.І.]. – К. : [КНТ], 2014. – 202 с.
15. Методичні матеріали до проходження практик студентами факультету менеджменту Запорізького національного університету [Електронний ресурс] / Сектор практики відділу з навчальної роботи Запорізького національного університету. – Режим доступу до сайту : www.znu.edu.ua (Розділ «Навчання – Відділ з навчальної роботи – Сектор практики»).
16. Навчальна психолого-педагогічна практика студентів: програма і методичні рекомендації / [Укладачі: Дуткевич Т.В., Конькова Т.І., Римар Л.М., Федорчук Е.І.]. – Кам'янець- Подільський: АБЕТКА СВІТ, 2008. – 109 с.
17. Пархоменко І. Атестація діяльності директорів шкіл / Ірина Пархоменко, Лілія Галіцина. – К.: Шк. світ, 2009. – 128 с.
18. Положення «Про практичну підготовку студентів вищих навчальних закладів» від 09.02.2011 р., розроблені Міністерством освіти і науки України.
19. Положення «Про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України», затверджені наказом Міністерства освіти України від 08.04.1993 р. № 93.
20. Практикум з менеджменту: навч. посібник / [Баєва О.В., Новальська Н.І., Згалат-Лозинська Л.О., Лайко Г.П.] . – К.: МАУП, 2006. – 178 с.
21. Рекомендацій про проведення практики студентів вищих навчальних закладів України, розроблених Державною науковою установою «Інститут інноваційних технологій і змісту освіти» у 2013 році на виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 07.11.2012 р. № 970 «Про затвердження плану першочергових заходів з виконання Державної програми розвитку внутрішнього виробництва» та Наказу Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 20.12.2012 р.
22. Робота з педагогічними кадрами. – Х.: Вид. група «Основа», 2006. – 208 с. – (Б-ка журн. «Управління школою»; Вип. 3 (39)).
23. Технологія наукових досліджень: навчальний посібник / [Укладач М.С. Дороніна]. – 2-е вид., випр. і доп. – Х. : ВД «ІНЖЕК», 2006. – 104 с.
24. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом : навч. посіб. / Є.М. Хриков. – К. : Знання, 2006. – 365 с.

25. Цехмістрова Т.С. Основи наукових досліджень: навч. посіб / Т.С. Цехмістрова. – Київ: Видавничий Дім «Слово», 2003. – 240 с. (Тема 5. – Курсова, дипломна, магістерська робота: написання, оформлення і захист).