

Міністерство освіти і науки України
Житомирський державний університет імені Івана Франка
ННІ педагогіки
Кафедра педагогіки, психології та управління навчальними закладами
Магістр

Дипломна магістерська робота
на тему:
**«УПРАВЛІНСЬКА ДІЯЛЬНІСТЬ У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ
ДЛЯ ДІТЕЙ З ОСОБЛИВИМИ ПОТРЕБАМИ»**

Виконала: студентка II курсу
напряму підготовки (спеціальності)
8.18010020 Управління навчальним закладом
Вакуленчик Наталія Володимирівна

Керівник: *Мірошниченко О. А.*,
кандидат педагогічних наук, доцент

Житомир – 2015

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2-3
Розділ I. Теоретично-методологічні засади управлінської діяльності в школі для дітей з особливими потребами.	
1.1. Теоретично-методологічні аспекти управління навчальним закладом..	3-14
1.2. Сутність та принципи управління корекційно-реалібітаційним процесом у закладі.....	14-25
1.3. Особливості управлінської діяльності керівника у спеціальних школах-інтернатів для дітей з особливими освітніми потребами.....	25-30
Висновки до першого розділу.....	30-32
Розділ II. Особливість управлінської діяльності керівника спеціальної школи-інтернату № 26 м. Києва.	
2.1. Спрямованість, впровадження та критерії корекційного процесу в навчальному закладі для дітей з особливими потребами.....	32-43
2.2. Технологія корекційної діяльності як шлях до вихованості та розвитку учнів з особливими потребами.....	43-46
2.2.1. Експеримент “Інтеграція дітей і синдромом Дауна в спеціальне освітнє середовище”.....	46-49
2.2.2. Застосування методик “Нумікон” та “ТАН-Содерберг”.....	49-55
2.2.3. Експеримент впливу баламетрики на психофізичний розвиток дітей з особливими освітніми потребами.....	55-58
Розділ III. Методичні рекомендації щодо застосування інноваційних технологій в управлінській діяльності в школі для дітей з особливими потребами.	
3.1. Методи саморозвитку керівника та професійного зростання педагогів.....	55-62
3.2. Поради керівникам під час використання інноваційних методів управління.....	62-68
Висновки до другого розділу	
ВИСНОВКИ	
СПИСОК ВИКОРИСТАННЯ ДЖЕРЕЛ	

ДОДАТКИ

Вступ

Сучасний освітній менеджмент як практика й мистецтво управління покликаний створити умови для успішної роботи закладів освіти, орієнтації їх на запити споживачів освітніх послуг, організації ефективної діяльності працівників на демократичних засадах.

Освітньо-виховна система зазнає кардинальних змін кожної нової наступної історичної епохи. В даний час реформування системи спеціальної освіти передбачає підготовку дітей з порушеннями психофізичного розвитку до інтеграції в соціумі. Цим зумовлене суттєве оновлення змісту, організаційних форм і технологій навчання на основі інноваційних підходів, забезпечення психолого-педагогічного супроводу дітей у навчально-виховному процесі.

Одним із найважливіших чинників управлінської діяльності в навчальному закладі для дітей з особливими потребами є адаптування дітей до навколишнього середовища для повноцінного життя у дорослому житті, за допомогою навчання та виховання у дітей з різними вадами розвитку.

Мета: вивчення особливостей управлінської діяльності керівника навчального закладу для дітей з особливими потребами.

Об'єкт дослідження: управлінська діяльність керівників шкіл.

Предмет дослідження: особливості управлінської діяльності для дітей з особливими потребами.

Гіпотеза дослідження: використовуючи нові методи та форми управлінської діяльності у роботі з особливими дітьми то це призводить до результативнішої адаптації таких дітей.

Методи дослідження: використовувалися наукові, практичні, експериментальні.

Завдання:

1. Вивчити теоретично-методичну базу управлінської діяльності в закладі для дітей з особливими потребами.
2. Виявити ефективні фактори впливу на управління закладом для розвитку дітей з особливими потребами.

3. Визначити принципи корекційно-реабілітаційної роботи в закладі.
4. Дослідити особливість управлінської діяльності особливих дітей.
5. Запропонувати нові форми та методи управлінської діяльності для навчальної та виховної роботи в закладі.

Наукова новизна: полягає в експериментальному дослідженні навчання та виховання дітей з розумовими вадами для їх соціалізації.

Практична значущість: в дослідженні зроблено аналіз управлінської діяльності та особливість керівника в закладах для дітей з розумовими вадами.

Апробація результатів: дослідження здійснювалося на :Всеукраїнській науково-практичній конференції «Інноваційні підходи в управлінні навчальними закладами» (10 квітня 2014 р. м. Житомир, ЖДУ ім. І.Франка), та Всеукраїнській науково-практичній конференції «Наукові підходи в управлінні навчальними закладами» (28.04.2015 р, м Житомир, Житомирський державний університет імені Івана Франка..)

Публікації: основні результати дослідження відображаються в одноосібних наукових публікаціях: «Інформаційне забезпечення управління навчальними закладами», «Інноваційні підходи до формування управлінської компетентності керівників навчальних закладів»

Структура дипломної роботи: дана дипломна робота складається із вступу, в якому обґрунтований вибір теми та її актуальність, представлений об'єкт, предмет, гіпотеза, наукова новизна, практична значущість, ціль та завдання дослідницької роботи. В першому розділі розкриті наступні питання: сутність управління, принципи управління, поняття корекційно-реабілітаційна робота, принципи корекційно-реабілітаційної роботи з дітьми з розумовими вадами, особливості управлінської діяльності керівника закладу. В другому розділі охарактеризовано процес корекційно-реабілітаційної роботи в закладі для особливих дітей, аналіз експериментів навчального закладу.

До кожного розділу запропоновані висновки та загальний висновок. Закінчується дипломна робота списком використаними джерелами.

Розділ I. Теоретично-методологічні засади управлінської діяльності в школі для дітей з особливими потребами.

1.1. Теоретично-методологічні аспекти управління навчальним закладом.

Поняття управління ми часто чуємо в різних науках та його використання у різноманітних галузях людської діяльності. Але управління залежить від визначення специфіки досліджуваного об'єкта. Тому постає питання в даному дослідженні про управлінську діяльність в навчальному закладі в наданні освітніх послуг для дітей з особливими потребами.

Управління є невід'ємною частиною педагогічної системи навчального закладу, її системоутворююча засада, має об'єктивну природу, але за механізмом реалізації – це суб'єктивний процес. Воно може бути переважно інтуїтивним або спиратися на теоретичні основи науки. У зв'язку з цим надзвичайно важливо визначити, як співвідносяться практика і теорія управління. В Україні вивченням проблеми управління навчальним закладом займаються вчені Л.І. Даниленко, Г.А. Дмитренко, Т.В. Єльнікова, О.І. Мармаза, Є.М. Павлютенков, В.В. Крижко, Є.М. Хриков. Однак розробка проблеми управління навчальним закладом знаходиться на початковій стадії.[5]

Управління – це певна діяльність, яка спрямована на розробку рішень, організацію контролю регулювання об'єкта управління згідно з аналізом, метою і підведення підсумків на основі достовірної інформації.

Управлінська діяльність - це цілеспрямована дія на об'єкт з метою змінити його стан або поведінку у зв'язку із зміною обставин.

Наукове обґрунтоване керівництво навчальним закладом можливе при дотриманні наступних принципів управлінської діяльності: [55]

- Принцип державотворення полягає в тому, що діяльність усіх ланок закладів освіти спрямовується на утвердження та розвиток державності України, піднесення рівня їх діяльності до міжнародних стандартів.

- Принцип науковості передбачає врахування під час організації навчально-виховного процесу в навчальних закладах в досягненні педагогіки, психології, методик викладання навчальних предметів.

- Принцип демократизації, його суть в тому, що у вирішенні проблем діяльності навчального закладу керівник має завжди зважати на думку педагогічного колективу, батьківської громади та учнівського колективу, систематично звітувати про свою роботу перед колективом закладу.

- Принцип гуманізації полягає в налагодженні гуманних стосунків у ланках взаємовідносин а саме: дирекція-учителі, учні, батьки; учителі-учні, батьки; учителі-учителі; учні-учні; учнівське самоврядування-рядові вихованці; батьки - діти; передбачає формування гуманної особистості гуманними засобами. Якщо керівник гуманна людина, доброзичливий, уважний справедливий і тактовний, то педагогічний колектив йде за ним і вірить йому.[6]

- Принцип цілеспрямованості передбачає постановку перед педагогічним і учнівським колективами близької, середньої й далекої перспектив, розв'язання конкретних завдань для їх досягнення.

- Принцип плановості потребує чіткого перспективного і щоденного планування усіх напрямів навчально-виховної, організаційно-господарської діяльності навчального закладу з урахуванням його умов та можливостей.

- Принцип компетентності згідно з яким усі педагогічні та інші працівники навчального закладу повинні мати високий рівень професійної підготовки, сумлінно виконувати посадові обов'язки. Загальна ерудиція, високий рівень професіоналізму, врахування реальних умов праці дають змогу керівникові творчо вирішувати складні педагогічні завдання.

- Принцип оптимізації має на меті створення в навчальному закладі належних умов для забезпечення його працівникам можливостей для ефективної діяльності.

- Принцип ініціативи й активності передбачає наявність цих якостей у керівництва закладу та створення умов для творчих пошуків усіма педагогами.

- Принцип об'єктивності в оцінці виконання працівниками навчального

закладу своїх професійних обов'язків. Мається на увазі систематичний контроль за діяльністю працівників закладу, об'єктивна оцінка її результатів, гласність і врахування думки педагогічного колективу. [66]

Навчальний заклад був і залишається демократичним закладом: учимо всіх дітей, хто до нас приходить, а заклад для дітей з особливими потребами має на меті соціалізувати таких дітей до навколишнього середовища. Проте вона стала більш самостійною, а це означає, що вона стала ще й більш соціально відповідальною. Це складна відкрита організація, яка швидко адаптується до нових тенденцій, на їх основі створює нові моделі діяльності, у тому числі — динамічну концепцію розвитку закладу. Надаючи освітні послуги, навчальний заклад існує, перш за все, для дітей, має своє обличчя, свою поведінку, свою манеру реагування на зовнішні «подразники», неповторну індивідуальність, можливості, здібності, уміння, компетентність, створює свою конкурентоспроможність, він розвивається за своїми особливими, притаманними тільки йому внутрішнім закономірностями, які обов'язково треба враховувати у процесі управління.[56]

Суть управління полягає в діяльності з координації роботи людей — членів колективу, яка забезпечує ефективне й продуктивне досягнення ними цілей і виконання поставлених завдань. Управління являє собою процес планування, організації, мотивації, контролю діяльності, необхідний для того, щоб сформулювати цілі колективу школи й досягти їх.

Управління навчально-виховними закладами стає більш оптимальним, змінюється стиль управління, кожному вчителю, адміністратору надається можливість творити, виразити свою індивідуальність, узяти безпосередню участь у створенні мікроклімату в колективі, створити певний імідж навчального закладу.[83]

Дуже важливою в управлінні вважаємо проблему прогнозування. Перспективні плани є документами наукового прогнозування. Саме в перспективних планах мають бути визначені основні напрями педагогічного пошуку. Необхідно навчитися передбачати в перспективі зміни і враховувати

їх. Тому важливими вважаємо наступні принципи планування:

- вибір і конкретизація заходів;
- конкретність визначення часу та виконавців;
- розумний баланс у забезпеченні функціонування та внесенні необхідних змін.

Керівництво такою складною динамічною системою, як навчальний заклад, вимагає ретельного планування. Глибоко продуманий, змістовий, чіткий, конкретний, з близькою, середньою та віддаленою перспективою, план роботи закладу є тим документом, що визначає обличчя, стиль закладу та, як маршрутна карта, відображає систему діяльності шкільного колективу.[77] Планування буде лише тоді ефективним, коли всі складові будуть утворювати певну систему. Стосовно планування роботи школи система передбачає створення певного системного об'єкта – річного плану роботи навчального закладу й перехід від нього до аналізу та планування складових:

- методичної роботи;
- роботи учнівських організацій та батьківських колективів;
- виховної роботи;
- зміцнення навчально-матеріальної бази;
- розподіл обов'язків між членами адміністрації.

Добре продумане планування є найважливішою умовою якісного управління, раціональної організації роботи й цілеспрямованої діяльності педагогічного колективу.[26] Плани повинні відповідати актуальним запитам замовників освіти, тому в школі склалась така система планування:

1. Перспективне прогнозування на

- установлення джерел контролю за виконанням заходів;
- складання планів роботи

2. Річний план роботи школи, на базі якого складаються плани:

навчально-виховної роботи вчителів

- засідань методичних об'єднань і методичної ради;
- занять гуртків, факультативів, спецкурсів, шкільної бібліотеки;

- роботи соціальних педагогів і практичного психолога; роботи педагогів-організаторів, шкільної бібліотеки;
- батьківського комітету і його комісій;
- ради профілактики правопорушень і злочинності;
- роботи з обдарованими дітьми та інші. [41]

Для ефективного і якісного контролю за виконанням планів навчально-виховної роботи, крім обов'язкових тижневих планів, складаються ще й місячні плани.

Багаторічний досвід роботи переконує, що технологія планування (особливо довгострокових планів) повинна передбачати:

- залучення до участі в ньому більшості членів колективу;
- діагностику проблем, що існують у роботі колективу;
- диференціацію й групування проблем;
- заходи для вирішення проблем.

Для того щоб нічого не забути, не випустити з уваги, досягти системності в роботі, працювати потрібно згідно циклограм (приклад циклограм подано в додатках А). Процес управління представлений реалізацією функцій, які виконує директор. На сьогодні існує багато різних документів, які регламентують функції директора навчального закладу та управлінські повноваження, а саме: «Положення про загальноосвітній заклад», Закон України «Про загальну середню освіту», статус школи. [60]

Управлінська діяльність спрямовується на те, щоб навчальний заклад мав свої переваги, розвивався, мав позитивне враження та відгуки від дітей, батьків, органи управління, це вимагає:

- прогнозування позитивного майбутнього;
- забезпечення відкритого керівництва;
- організації роботи колективу для досягнення поставлених цілей;
- залучення різних ресурсів;
- вивчення потреб та інтересів;
- постійного професійного навчання.

Оскільки зараз відбувається модернізація освіти, яка пов'язана з інтеграцією в європейський освітній простір, суттєво змінює підходи до контрольної-аналітичної діяльності керівника навчального закладу. А контроль був і залишається однією з основних функцій керівника навчального закладу, його завдання змінюються у відповідності до змін сучасної освітньої парадигми.

Наступним за плануванням кроком керівника освіти є організація навчально-виховного процесу де: потрібно визначити, хто і яку роботу виконуватиме, хто із суб'єктів кому підлеглий і з ким пов'язаний, з ким взаємодіє по вертикалі і горизонталі, тобто вибудувати структуру організації та оргструктуру управління.

Організаційна діяльність (попередження відхилень від мети управління шляхом передачі інформації та забезпечення її засвоєння) повинна забезпечити ефективну взаємодію колективу з реалізації поставленої мети та завдань. Один з важливих напрямів забезпечення цієї взаємодії — це розробка відповідно до мети та завдань структури управління, положень про структурні підрозділи або напрями чи види діяльності, посадових інструкцій. Кожна школа працює за навчальними програмами МОН України, а також — авторськими.[12]

До організації діяльності закладу, крім навчальних програм, належать:

- експерименти та інновації;
- профілювання класів;
- організація додаткових занять;
- організаційна структура школи.

Функція організації управління здійснюється шляхом розробки процесів поєднання вертикального, горизонтального управління і самоуправління. Це передбачає знання мотивів, потреб, інтересів і цінностей людини, вміння керівника створювати певну мотивацію, співпрацю вчителів і учнів, адміністрації і вчителів, спеціалістів органів державного управління школою і адміністрації школи. Цю функцію варто називати «організація».[80]

У кожному плані завжди передбачається етап створення умов для

досягнення поставлених цілей. Організація як функція управління забезпечує технічну, економічну, соціально-психологічну та правову сторони діяльності й спрямована на впорядкування діяльності керівника та виконавців. Організація дає можливість визначити, хто саме буде виконувати кожне конкретне завдання та які для цього необхідні засоби. [24]

Організація в системі внутрішньошкільного управління спрямована на формування не лише керованої, але й керуючої підсистеми, розподіл і кооперація праці, в якій повинні здійснюватися на більш високому рівні.

Директори шкіл, які формують свій управлінський апарат, визначають його склад, розподіляють функціональні обов'язки між членами, враховуючи специфіку школи і кожного працівника. Функції, посадові обов'язки, права, відповідальність, зв'язки за посадою кожного працівника загальноосвітнього закладу закріплені в посадових інструкціях. Ними ж визначаються зміст, основні напрямки та відповідальність керівників закладу освіти за певні ділянки роботи школи. [65]

Сьогодні ми говоримо проте, що директор закладу — це, перш за все, менеджер освіти. А тому і здійснення контрольної-аналітичної функції керівника повинно відповідати основним вимогам до контролю як функції менеджменту.

Актуальність контролю визначається необхідністю попередження негативних тенденцій, кризових явищ, виявлення проблем; виявлення позитивного, підтримки успішної діяльності, оцінки успіхів, забезпечення ефективного досягнення мети за допомогою постійної корекції розбіжностей між планом та реаліями. В керівництві контроль визначається як процес співвимірювання фактично досягнутих результатів із запланованими, як процес забезпечення їх досягнення організацією своїх цілей. Змістовно контроль складається з визначення стандартів, вимірювання результатів, порівняння результатів і стандартів та проведення корекції. Правда, існує проблема щодо наявності об'єктивних і валідних засобів вимірювання досягнутих результатів. Хоча ми маємо Державний стандарт освіти, ряд нормативних документів щодо атестації освітніх закладів, проте сам процес вимірювання, як

правило, здійснюється за старими методиками, схемами, анкетами тощо. А основний метод оцінки — спостереження за навчально-виховним та педагогічним процесами — по суті своїй є суб'єктивним, бо залежить від уподобань експерта. Спроби вимірювати лише кількісні показники в освіті збільшили рівень об'єктивності, проте реальні і суттєві результати освіти не завжди можна виміряти кількісними показниками, навіть якщо застосовувати кваліметричні характеристики, факторно-критеріальні моделі тощо. Саме тому одним із визначальних чинників ефективної контрольної-аналітичної діяльності є професійна компетентність суб'єкта контролю.[29]

Однією з проблем керівника навчального закладу є побудова моделі внутрішньо - шкільного контролю на засадах традиційної теорії управління школою. Зрозуміло, що застарілі моделі контролю не здатні забезпечити реалізацію сучасних завдань освіти. Хоча б тому, що вони не враховують такі суттєві речі, як формування компетенцій учнів, професійної компетентності вчителя.[73] Десятиріччями в освітню практику навчального закладу впроваджувався системний підхід, який, звісно, має свої позитиви. Проте на реалізацію системного підходу в питаннях внутрішньо-шкільного контролю в традиційному розумінні цього поняття у керівника навчального закладу просто не вистачить часу. Більшість директорів навчальних закладів сьогодні вимушені витратити набагато більше, ніж раніше, часу на обробку інформації, підготовку звітів, планів розвитку, інших документів. Крім того, директор закладу не просто керує адміністративно-господарською роботою, а частково виконує ролі економіста, бухгалтера, менеджера в широкому значенні цього слова. А тому актуальною проблемою є розробка такої моделі внутрішньо-шкільного контролю, яка б забезпечувала відстеження основних результатів освітнього процесу, негативних і позитивних процесів розвитку навчального закладу і, як результат, забезпечувала б досягнення організацією своїх цілей, за відносно малий проміжок часу.

В управлінні навчальним закладом важливу роль відіграє управління персоналом, оскільки це є результатом діяльності окремого процесу роботи та

загального. Особистість вчителя в першу чергу потрібно формувати як талановитого професіонала так справжню людину, що є носієм високих духовних цінностей. [72]

Тому керівник в управлінні має будувати вимоги до роботи з особливими дітьми та моральні цінності, які включають в себе:

- Стався до учнів так, як до власних дітей.
- Люби школярів, захисти їх любов'ю й правдою.
- Не зашкодь.
- Шукай у характерах дітей позитивні риси.
- Навчи дітей думати й любити.
- Виховуй без примусу.
- Жодного дня без новизни!
- Учитель — друг і помічник учня в його корекційно-реабілітаційному розвитку.
- Виховуй, спираючись на особистісні здібності учня.
- Учитель — автор власної програми, системи, методів роботи.
- Учитель учить інших до того часу, доки сам учиться.

Існують педагогічні й методичні заборони, недотримання яких розглядається як порушення педагогічної етики.

Перша заборона — це заборона на встановлення таких особистісних стосунків педагога з батьками учнів, які ведуть до спотворення педагогічного процесу й формують ситуації, коли вчитель іде нарівні з батьками. Стосунки педагога з батьками повинні носити переважно діловий характер і стосуватися розвитку дитини в навчально-виховному процесі.

Друга заборона — це заборона на обговорення з батьками внутрішньошкільних взаємин. Усі претензії й питання, які виникають у батьків, приймаються педагогами, ставляться й розглядаються спільно з адміністрацією на педагогічних радах, загальних зборах. Про застосовані заходи батькам слід своєчасно повідомляти.

Третя заборона — це заборона на оцінку особистості дитини, її сім'ї. Обговорюються й оцінюються винятково вчинки дитини, динаміка її розвитку, емоційні реакції.

Ці заборони — своєрідний кодекс честі, який має великий вплив на «духовність» школи і є наріжним каменем у діяльності її педагогічного колективу. Значну увагу під час організації роботи з колективом слід приділити реалізації соціально-психологічних функцій управління, до яких належать:

- організація колективу;
- мотивація і створення сприятливого мікроклімату.

Організація шкільного колективу — це діяльність директора школи в напрямі узгодження й координації дій усіх учасників навчально-виховного процесу, що сприяє високій результативності спільних зусиль. Організація колективу передбачає:

- добір кадрів відповідно до штатного розкладу;
- визначення завдань та умов для їх виконання;
- внутрішню координацію персоналу.[79]

Основними атрибутами організаційної культури є такі:

- Загальнолюдські цінності, до яких належать здоров'я, сім'я, дружба тощо;
- Ціннісні професійні орієнтири, які допомагають людині відповідно поводитись: педагогічна етика, гідність, самовдосконалення, рівень психофізичних здібностей учнів;
- Символи, що вміщують зовнішні фактори поведінки (мова, оформлення, традиції, легенди організації та ін.).

Для їх реалізації керівнику необхідно:

1. Чітко визначити посади, обов'язки працівників, обсяг і види роботи, яку їм слід виконувати. У зв'язку з цим велика увага приділяється таким питанням: роз'яснювальній і контролюючій роботі з виконання правил внутрішнього розпорядку, посадових інструкцій, які розроблені для всіх категорій працівників з урахуванням мети й виду діяльності. Посадові інструкції дають змогу:

- чітко розподілити між працівниками функції, обов'язки, завдання;
 - забезпечити взаємозв'язок між працівниками, не допускаючи при цьому дублювання їхніх повноважень;
 - підвищити особисту відповідальність виконавця за виконання закріплених за ним робіт;
 - ефективно використовувати засоби дисциплінарного й матеріального впливу;
 - більш об'єктивно оцінювати діяльність працівників;
 - захистити працівника від необгрунтованих вимог і санкцій.
2. Увести кожного нового працівника в систему цінностей і пріоритетів навчального закладу, формувати позитивний імідж кожного працівника й педагогічного колективу в цілому.
 3. Залучати персонал до визначення перспектив розвитку школи. На підставі проблемного аналізу навчально-виховного процесу вчителі школи, які входять до робочої групи зі складання річного плану, виробляють мету й завдання школи, а також прогнозують результати праці всього колективу.
 4. Здійснювати не тільки жорстке «кабінетне» управління, а й ситуативне на робочих місцях. [31]

1.2. Сутність та принципи управління корекційно-реабілітаційним процесом у закладі.

Сучасне суспільство висуває підвищені вимоги до рівня освіченості дитини, а вчені та практики наполегливо шукають нових шляхів навчання та виховання дітей, які сприятимуть гармонійному розвитку особистості.

Досягнення таких вимог допомагає своєчасно реабілітація та корекція, тобто послаблення, подолання наявних у дитини недоліків і запобігання їх, а також розвиток дитини взагалі.

Термін «корекційно-реабілітаційна робота» об'єднує кілька напрямків допомоги дітям з особливими потребами. Допомога дітям передбачає декілька взаємопов'язаних компонентів, серед яких: медичний, психологічний, педагогічний, а також соціальна реабілітація та корекція. [13]

Корекція в цьому випадку розглядається як основа ефективності педагогічного процесу в спеціальному освітньому закладі: без цілеспрямованого виправлення недоліків ускладнюється засвоєння дитиною знань, умінь і навичок. Коригуючи пізнавальний і особистісний розвиток дітей, особливу увагу слід приділяти формуванню в них цілеспрямованої розумової діяльності [15].

Корекційна робота в спеціальному закладі й досі становить собою систему спеціальних педагогічних засобів, заходів, форм і методів навчання та виховання, спрямованих на розвиток процесів компенсації, подолання та усунення недоліків пізнавальної діяльності, рис особистості, розвитку фізичних та рухових можливостей дітей з особливими потребами. Дотепер корекційна робота розглядалася як корекційно-виховна, корекційно-педагогічна, корекційно-розвивальна.

Та для того, щоб у суспільстві змінилося ставлення до дітей з особливими потребами, посилились інтегративні процеси, одним із найважливіших напрямків педагогічної та психологічної реабілітаційної роботи має стати їхня соціальна реабілітація.

Принципи корекційної спрямованості навчання і виховання дітей з психофізичними порушеннями, висвітлений у цілій низці досліджень (Т.О. Власова, Т.О. Власова, М.С. Певзнер, Н.Б. Коваленко, О.Г. Литвак, І.Г. Єременко, Л.С. Вавіна, Г.М. Мерсіянова, І.С. Моргуліс, Л.І. Плаксіна; Л.В. Рудакова, Л.І. Солнцева, В.О. Феоктистова, Б.К. Тупоногов, Д.М. Малаєв, В.М. Синьов, В.В. Тарасун, і ін.).

Наприклад, Б.К. Тупоногов розглядає корекцію в контексті взаємопов'язаних процесів навчання, виховання і розвитку, і тим самим наголошує на корекційній спрямованості навчання. Визначаючи специфічний зміст і засоби корекції в процесі наочного навчання, автор виокремлює два, на його думку, головних напрямки корекційної роботи на уроці: формування сенсорного досвіду і формування прийомів і способів розумової діяльності як взаємопов'язаних процесів [16].

На даний час надання психолого-педагогічної підтримки дітям із психофізичними порушеннями нажаль здійснюється лише на базі спеціальних закладів освіти. При зміні адміністративно-декларуючої концепції на охоронно-захисну корекційно-реабілітаційна діяльність цих закладів все більше спрямовується не лише на виправлення вторинних відхилень, а й на здійснення психолого – медико - педагогічного супроводу розвитку дитини. Це може бути досягнуте завдяки новому баченню змісту навчально-виховного та корекційно-реабілітаційного процесу під час розвитку дитини.

Система комплексної корекційно-реабілітаційної допомоги в спеціальному закладі для дітей із психофізичними порушеннями має базуватися на теорії оптимізації навчально-виховного процесу в загальноосвітній та спеціальній школі (Ю.К. Бабанський, І.Г. Єременко), теорії управління, результатах сучасних дефектологічних досліджень та враховувати діючі державні нормативно-правові документи, особливості місцевих умов.

Загальна комплексна система корекційно-реабілітаційної допомоги дітям розглядається у двох аспектах: як система, що потребує координування та управління з боку адміністрації спеціального закладу, і як система безпосередньої практичної роботи з особливими дітьми (див. рис. 1.1).

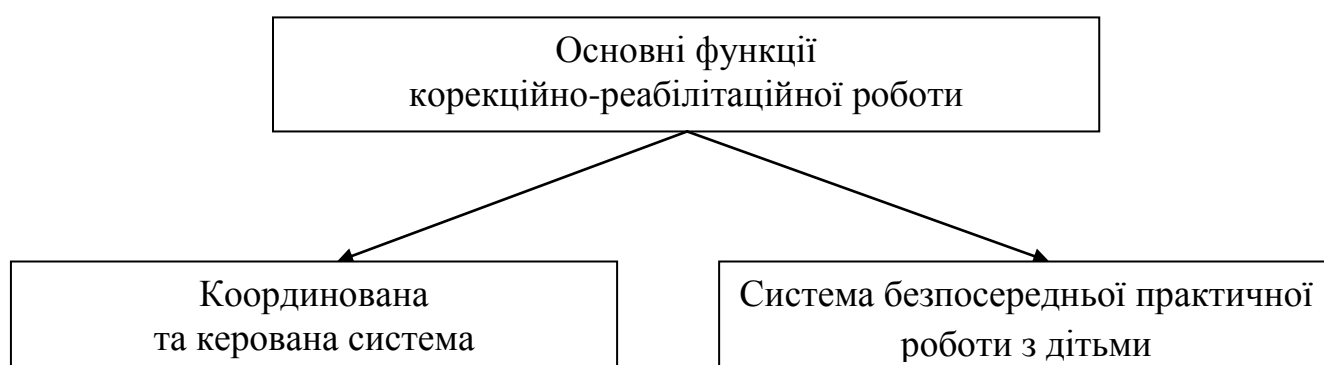


Рис. 1.1.. Основні складові корекційно-реабілітаційної роботи

Для того щоб реалізувати першу складову — координування та управління корекційно-реабілітаційною роботою в спеціальному закладі — потрібне здійснення адміністрацією функції до яких належать:

- розроблення основних напрямків роботи з дітьми на тривалий період, серед них корекційно-реабілітаційна робота розглядається як невід'ємна складова частина загальної стратегії діяльності закладу;
- визначення пріоритетних завдань, які розв'язуватимуться в найближчій перспективі;
- розроблення форм і шляхів підвищення фахового рівня кадрів: проведення методоб'єднань, педрад, педгодин, спецсемініарів, у тому числі з питань удосконалення корекційно-реабілітаційної роботи в закладі. Під час цих заходів відбувається презентація цікавих технологій, методів та прийомів, зокрема з корекційно-реабілітаційної роботи.

У другій складовій - управління корекційно-реабілітаційним процесом використовують таку необхідність:

- визначити й розробити джерела інформації (консультації, практичні семінари з використанням інтерактивних технологій; доповіді, повідомлення тощо);
- організувати моніторинг впливу корекційно-реабілітаційної роботи на динаміку розвитку дітей;
- передбачити проведення експрес-аналізу та поглибленого аналізу окремих етапів, результатів системи навчально-виховної, лікувально-відновлювальної та корекційно-педагогічної роботи;
- розробити дійову систему реалізації ухвалених управлінських рішень та засобів стимулювання мотиваційної готовності працівників закладу до їх реалізації;
- здійснювати динамічний контроль за реалізацією ухвалених управлінських рішень.

Реформування системи спеціальної освіти передбачає підготовку дітей із порушеннями психофізичного розвитку до інтеграції в освітній простір. У зв'язку з цим необхідне суттєве оновлення змісту, організаційних форм і технологій навчання на основі сучасних інноваційних підходів, забезпечення психолого-педагогічного супроводу дітей у навчальному процесі. Питання

удосконалення організації і змісту спеціальної освіти, надання своєчасної комплексної допомоги дітям із різними порушеннями психофізичного розвитку, мають першочергове значення для своєчасного лікування, корекційного навчання, адаптації в середовищі здорових однолітків. Закон України “Про освіту” (1996 р.), “Національна доктрина розвитку освіти” (2002 р.) та інші урядові документи засвідчують актуальність розробки цих питань, зосереджують увагу науковців і практиків на необхідності запровадження комплексного підходу до системи реабілітації дітей з особливими потребами в умовах навчально-виховного середовища.

Працюючи у спеціальному навчальному закладі з дітьми, які мають обмежені психофізичні можливості, кожен працівник займається виконанням своїх обов'язків, щодо навчання та виховання кожної дитини. Наприклад практичний психолог школи-інтернату займається діагностичною, корекційною, консультативною роботою, що має свої особливості. Ця робота спрямовується на виправлення, послаблення недоліків психофізичного розвитку розумово відсталих учнів. Корекційна робота в основному базується на формуванні в учнів нових пізнавальних можливостей. Система занять організована на поєднанні наочного образу, слова та практичних дій, а також сприяє розвитку сприймання та сенсорних можливостей наочно-образного мислення, довільної уваги та пам'яті. [16]

Для підвищення ефективності психолого - педагогічної і соціальної реабілітації учнів необхідні комплексні диференційовані медичні реабілітаційні заходи із застосуванням медикаментозної терапії, психотерапії, використанням нетрадиційних методів Підвищення опірності організму, загартування, індивідуалізації фізичного виховання, раціоналізації режимів і умов навчання, що сприятиме корекції не тільки нервово- психічного, а й соматичного здоров'я цієї категорії учнів. [69]

Основне завдання: створити психолого-педагогічні умови формування адаптивної поведінки розумово відсталих дітей, що реалізуються через створення комплексу спеціальних емоційно збагачених ситуацій.

Загальна мета корекційно-розвивальної роботи — сприяння розвитку дитини, створення умов для реалізації його внутрішнього потенціалу, допомога в подоланні і компенсації відхилень, що заважають його розвитку. Досягти цієї мети можливо лише в тому випадку, якщо корекційно-розвивальна робота відбувається з урахуванням вікових особливостей дітей і особливостей, пов'язаних із характером порушення онтогенезу. [1]

Рівні реалізації корекційно-розвивальної роботи:

1. Психофізіологічний, що показує сформованість компонентів, які складають внутрішню, фізіологічну і психофізіологічну основу всіх систем суб'єкта, який розвивається.
2. Індивідуально-психологічний, визначальний розвиток основних психологічних систем (пізнавальної, емоційної тощо) суб'єкта.
3. Особистісний, що виражає специфічні особливості власне суб'єкта як цілісної системи, його відмінність від аналогічних суб'єктів, які знаходяться на даному етапі розвитку.
4. Мікрогруповий, що показує особливості взаємодії суб'єкта, який розвивається, з іншими суб'єктами та їхніми об'єднаннями.
5. Соціальний, визначальної форми взаємодії суб'єкта з більш широкими соціальними об'єднаннями і суспільством у цілому. [20]

Для дітей допоміжної школи треба детально розпланувати корекційне заняття. На корекційних заняттях треба використовувати безпечний і цікавий інвентар.

Передумови організації корекційних занять:

- комфортна атмосфера — передбачувані для занять ігри мають бути безпечні, зрозумілі для них, розширювати обсяг руху, мінімалізувати патологічні реакції;
- спеціальне облаштування оточення — безпечна основа знаряддя, що дає можливість виконувати різноманітні рухи ;
- продовжити час заняття або вкоротити його, якщо в тому виникає необхідність;

- заняття мають бути привабливі для дітей — заохочувати дітей докладати зусиль (у тому можуть допомогти: музика, застосування кольорових предметів, що видають звуки, заохочувальний контакт із дорослими або іншими дітьми);
- залучення до занять учнів з іншими можливостями — руховими та розумовими;
- відчуття спроможності (мінімальними зусиллями можна досягти максимального ефекту);
- отримання нових, невідомих досі вражень.

Користь від корекційних занять:

- відчуття руху всіх видів;
- виявлення оптимальної кількості всіх збудників, які стимулюють почуття (особливо почуття дотику, рівноваги, пропріорецепції);
- набування нових чуттєво-рухових навичок;
- задоволення потреби контакту з іншою особою, з однолітками у групі;
- відчуття себе в ролі виконавця;
- переживання радості.

Психологічна корекція — це дія, спрямована на певні психологічні структури з метою забезпечення повноцінного розвитку і функціонування дитини. Це обґрунтована дія на внутрішній світ людини, за якої психолог має справу з конкретними проявами бажань, переживань, пізнавальних процесів і дій дитини. При визначенні основної мети і завдань психологічних корекцій важливо пам'ятати положення Л. Виготського про створення зони найближчого розвитку особистості і діяльності дитини як основний зміст корекційної роботи.

Під принципами в корекційній педагогіці розуміють найбільш загальні теоретичні положення, які об'єктивно відображають сутність і фундаментальні закономірності навчання, виховання та всебічного розвитку особистості. [14]

Успішна організація корекційної допомоги в спеціальному навчальному закладі значною мірою залежить від низки факторів : внутрішніх і зовнішніх, які зумовлюють певну систему напрямків його діяльності. Саме системний

підхід може забезпечити ефективність досягнення основних цілей закладу.

Фактори, які впливають на діяльність закладу, можна віднести: дитячий контингент, кадри, технології, завдання, а також стан та рівень економічного розвитку суспільства (фінансування), соціокультурні (зміст освіти) та політичні (законодавчі акти) зміни, досягнення медичних і психолого-педагогічних наук, передовий досвід (технології навчання та лікування) організації корекційно-реабілітаційної допомоги, які не мають прямого впливу, проте вони значною мірою впливають на досягнення кінцевого результату.

Вивчення нормативної і спеціальної літератури та практики з цього питання доводить необхідність створення координованої комплексної системи корекційно-реабілітаційної допомоги дітям із психофізичними порушеннями, розроблення її структури та змісту, визначення принципів функціонування в умовах спеціальних дошкільних закладів.

В організації корекційно-реабілітаційного процесу велике значення має оперативність надання комплексної допомоги дітям, здійснення вчасної підтримки і корекційно-реабілітаційного супроводу дітей та їх родин протягом часу, необхідного для вирішення актуальних потреб дитини. Корекційно-реабілітаційний супровід за змістом має бути пропедевтичним, передбачати різноманітні напрямки психолого - педагогічної допомоги дитині:

- компенсацію порушених або відсутніх функцій;
- реабілітацію (відновлення втрачених функцій) або абілітацію в ранньому віці;
- адаптацію до умов колективу;
- педагогічну допомогу батькам.

Корекційно-реабілітаційна допомога, крім індивідуального супроводу розвитку дитини, має сприяти забезпеченню особистісного комфорту вихованця, створенню умов та розвитку здатності дитини адаптуватися в навколишньому середовищі.

Адаптування залежить від змісту освіти, обізнаності з типологічними та

індивідуальними особливостями дітей із психофізичними порушеннями, вимог, які ставить сучасне суспільство до розвитку, виховання та навчання дітей, їх освіченості, соціалізації.

У навчальному закладі, де виховується і навчаються діти з психофізичними порушеннями, насамперед детально вивчають ся фактори, які обумовлюють труднощі адаптування в навколишньому середовищі, з'ясовується їх характер та механізми. Урахування виявлених індивідуальних особливостей дітей є одним і провідних принципів розроблення змісту та здійснення навчально-виховного і корекційно-реабілітаційного процесів.

Зміст корекційно-реабілітаційної роботи залежить також від соціокультурних умов, зокрема від того, у закладі якого типу дитина буде навчатися: у гімназії, масовій чи спеціальній школі-інтернаті, спеціалізованій школі-інтернаті.

Кінцевою метою корекційно-реабілітаційної роботи є системи елементарних початкових знань, умінь і навичок, зокрема спеціальних, які будуть спрямовані на подолання в дітей труднощів соціальної інтеграції. Зокрема, у процесі корекційно-реабілітаційної роботи вони мають набути компенсаторних пристосувань, вміння застосовувати отримані знання в різних навчальних і життєвих ситуаціях, підготуватися до співіснування в суспільстві-саме таким шляхом досягається виконання завдань віддаленої перспективи. Вона зумовлена рівнем розвитку суспільства, яке є фактором прогресивного розвитку та ефективного результату для соціалізації дітей з особливими потребами.

Ефективність корекційно-реабілітаційної роботи зумовлюється також системою принципів, що організують її реалізацію, виправлення та відновлення порушених функцій: комплексний характер цієї роботи, варіативність окремих компонентів, пропедевтичність, мотиваційна спрямованість, орієнтованість, на інтеграцію та високий динамізм.

Зміст кожного з принципів:

1. Комплексний характер корекційно-реабілітаційної роботи. Усі психологічні, соціальні, педагогічні й медичні аспекти повинні бути взаємопов'язані, що прямо чи опосередковано впливатиме на результати корекційно-реабілітаційної роботи. Тому вона розглядається як комплексна керована система, яка забезпечує проведення взаємопов'язаних заходів, кожний з яких робить свій внесок у загальну результативність розвитку та вихованості особливих дітей.
2. Варіативність підходу до розроблення окремих компонентів системи корекційно-реабілітаційної роботи зумовлює необхідність урахування індивідуальних особливостей дітей, із застосуванням альтернативних технологій у сфері відновлення порушених функцій розвитку, навчання і виховання кожної дитини. Цей принцип дозволяє також ураховувати вимоги суспільства у розвитку, виховання та навчання дітей, а також місцеві соціальні умови.
3. Пропедевтичний характер корекційно-реабілітаційної роботи спрямований на запобігання та відновлення психологічних, соціальних відхилень у розвитку дітей із психологічними порушеннями.
4. Мотиваційна спрямованість учасників корекційно-реабілітаційного процесу. Якою б досконалою не була система її ефективність залежить від мотиваційної установки, тобто внутрішніх мотивів спонукання до дій учасників цього процесу: кожен з них має професійно кваліфіковано забезпечувати роботу конкретної ділянки цієї системи, тобто продуктивну лікувально-відновлювальну та корекційно-розвивальну діяльність. Завдання дітей і батьків полягає у формуванні готовності отримувати цю допомогу та активній участі у здійсненні всіх методик.
5. Високий динамізм системи. Практика доводить, що найбільш ефективніші результати роботи навчальних закладів розроблені та впроваджені в попередні періоди їх діяльності, не завжди можна використовувати не змінюючи на подальших етапах навчання дітей без урахування нових освітніх вимог. Насамперед, це зумовлено високою

динамікою факторів зовнішнього середовища, тому, що в під час розвитку суспільства відбувається розвиток науки, змінюються погляди вчених, вимоги до змісту й технологій навчального процесу. Якою б ефективною не була б та чи інша система корекційно-реабілітаційної роботи, вона має поступово змінюватися за концептуальними підходами, технологіям, змістом якщо відбуваються зміни і в соціальному середовищі. Лише при цій умові можна досягти повної інтеграції дітей із психофізичними порушеннями в соціум. Крім того змінюються поступово й внутрішні умови функціонування спільних закладів: удосконалюються як шкільні, так і дошкільні програми, навчальні плани, матеріальна база закладів, фаховий рівень працівників. Тому корекційно-реабілітаційній роботі властивий високий динамізм, що враховує зміну факторів зовнішнього і внутрішнього середовища та інших параметрів функціонування закладі освіти.

6. Орієнтованість на інтеграцію як освітню, так і соціальну, спрямовує корекційно-реабілітаційну систему на підготовку дитини до життя в суспільстві з орієнтацією на віддалену перспективу. Корекційно-реабілітаційна робота в навчальних закладах має запобігати виникненню відставання дитини в школі і підготувати її до освітньої інтеграції - це завдання найближчої перспективи.

7. Діти із психофізичними порушеннями можуть бути включені в загальноосвітній процес, а надалі в соціум, якщо в них будуть сформовані й закріплені спеціальні знання й уміння, що ґрунтуються на перебудовній взаємодії всіх психічних функцій, коли недостатність однієї з функцій компенсується за рахунок полісенсорних зв'язків збережених аналізаторів, зокрема підсилюється регулююча роль мовлення, мислення, пам'яті, активізується роль інших психічних процесів. Унаслідок цього формуються нові, обхідні шляхи пізнавальної діяльності, застосування яких сприятиме інтеграції як освітньої, так і соціальної. На увагу заслуговують і методи формування мотиваційної діяльності: стимулювання, оцінка, тренування, консультування, делегування повноважень, спрямування й підтримка лідерства. Розглянемо детальніше метод делегування повноважень, який передбачає

разове управлінське доручення, призначення відповідальних, їх інструктування, надання повноважень у рамках дорученої справи.

Делегування як система роботи дає змогу використати повний потенціал працівників щодо досягнення мети закладу, забезпечити їхню самостійність. У разі отримання позитивних результатів нове завдання має бути логічним продовженням попереднього, але вже на вищому рівні складності при збільшенні обсягу роботи. Така технологія делегування повноважень формує в підлеглих готовність до виконання посадових обов'язків. Ще один метод мотивації підлеглих — *оцінювання*. Метод оцінки допомагає і вчителям, і директору обговорювати хід роботи, сприяє кар'єрному зростанню працівників

1.3. Особливості управлінської діяльності керівника у спеціальних школах-інтернатів для дітей з особливими освітніми потребами.

Керівник навчального закладу для особливих дітей має постійно удосконалювати свої знання та уміння при прийнятті управлінських рішень та вирішення проблем, щоденних робочих питань з особливим підходом. Оскільки учні мають певні психофізичні порушення розвитку не завжди розуміють, що від них вимагають під час уроків, на виховних годинах. Керівник в першу чергу має працювати над своїм саморозвитком, щоб надавати приклад своїм колегам для ефективної та результативної роботи всього колективу.

Саморозвиток керівника — це процес усвідомленого розвитку себе як керівника й особистості, котрий уключає самостійне вдосконалення своїх знань, умінь, особистісних і функціональних якостей, компетенцій, які забезпечують ефективність професійної діяльності. На жаль, ми маємо констатувати, що професійний саморозвиток є нетиповим явищем, тому що не всі керівники володіють якостями, необхідними для цілеспрямованої праці над собою.

Процес усвідомленого професійного розвитку містить такі складові: духовний, інтелектуальний розвиток, професійне зростання, збереження фізичного стану здоров'я.

Для професійного саморозвитку необхідні такі якості:

- внутрішня мотивація на професійні завдання, досягнення високих результатів у професійній діяльності, мотивація на свій розвиток;
- особиста здатність до саморозвитку;
- розуміння змісту та методичних основ саморозвитку.

Ефективність саморозвитку керівника залежить і від зовнішніх факторів:

- організаційних та соціально-психологічних умов професійної діяльності, зокрема від корпоративної культури закладу;
- методичного забезпечення умов професійного розвитку;
- доступності для керівника сучасних інформаційних систем, а також підготовленості його до роботи з ними.

Треба пам'ятати, що не може бути саморозвитку без прагнення виконувати свої службові функції ефективно та якісно.

Рівень активності професійного розвитку визначається структурою мотивів трудової діяльності керівника. Якщо в цій структурі внутрішні мотиви займають домінуючі позиції або, деякі з них являються провідними мотивами, то це забезпечує мотивування керівника на саморозвиток. Формування мотивів та зміни структури мотивації професійної діяльності — процес складний та довготривалий. Тому неможливо швидко сформувати в керівника мотивованість на саморозвиток, якщо вона відсутня в структурі його мотивів.

Наявність цієї мотивації є однією з головних професійних якостей керівника, здатного самостійно зробити кар'єру та досягти успіху у процесі професійного зростання.

Розвиток особистості керівника зумовлюється різноманітністю видів його діяльності та взаємодії з іншими людьми. Але найбільш активним він є тоді, коли професіоналізм доповнюється цілеспрямованим саморозвитком. Здібностями до саморозвитку, як і мотивованістю на нього, володіють далеко не всі керівники. Однак здібність до саморозвитку можна сформувати та розвинути досить швидко.

Основу здібностей до саморозвитку складають уміння:

- бачити власні недоліки та помилки в роботі;
- аналізувати їх причини;
- об'єктивно оцінювати наслідки своєї діяльності: вагому увагу приділяти як успішним рішенням і надбанням у роботі, так і негативним наслідкам та подіям.

Наявність мотивації та здібності до саморозвитку засвідчує, що керівник уже не потребує зовнішнього управління своїм професійним зростанням. Він здатен самостійно реалізувати свій внутрішній потенціал професійного розвитку.

Лише компетентний у цих питаннях керівник зможе оцінювати реальні можливості й обирати правильний напрям свого розвитку. Можливості відображаються в завданнях розвитку, котрі керівник ставить перед собою. Завдання можуть бути реальними або нереальними. Реальні завдання відповідають реальним досягненням. Потрібно пам'ятати, що неадекватне оцінювання своїх професійних та особистих якостей – шлях до неврозу, а не до успіху в кар'єрі та професійного зростання.

Для керівникові навчального закладу повинні бути властиві такі компетентності:

1. Здатність вирішувати типові професійні завдання. Керівник повинен бути символом успіху. Тому потрібно прагнути демонструвати більш високий рівень особистого благополуччя, ніж у інших працівників. Свої особисті проблеми йому доведеться ховати від сторонніх очей, щоб не уславитися «шевцем без чобіт».
2. Тверда впевненість у власній правоті. Якщо вже підлеглі страждають від сумнівів (що, коли і як треба робити), то керівник своїх сумнівів демонструвати не повинен. Саме його вірою в успіх колектив і повинен міцніти. Природно, лідер теж може сумніватися у прийнятих рішеннях, але він не повинен зізнаватися в цьому перед підлеглими!
3. Системне мислення. Керівникові потрібно хоча б на рівні здорового глузду вміти схоплювати велику кількість значущих для життєдіяльності

групи елементів і чинників, а також зв'язків між ними. Розуміння ділових і психологічних взаємин членів колективу між собою і з навколишнім світом неминуче робить керівника стратегом.

4. Психологічний інтелект. Оскільки для керівника головним об'єктом управління є група, йому необхідно добре розуміти всіх колег. Правильно розподілити обов'язки відповідно до здібностей кожного, визначити винуватця внутрішнього конфлікту, усунути загрозу розколу групи через видалення з неї потенційних бунтівників.

Основна складова формули будь-якого успіху, на мій погляд, — це прагнення «працювати, працювати і працювати», наступна — бажання «учитися, учитися і вчитися». І остання складова — це стимулювання ініціативи.

Але якщо говорити про формулу особистого успіху як керівника, то, головне для керівника — працювати в команді. Тому я як керівник зробила ставку на фахівців нової формації, які системно мислять, уміють прогнозувати та прораховувати очікувані результати та володіють аналітичними і проектними здібностями.

Зміни в соціально-економічних відносинах нашого суспільства не можуть не торкнутися системи освіти України, у тому числі й такої її сфери, як управлінська діяльність керівника закладу.

Якість освіти і якість управління — дві головні систематизуючі ідеї, які регламентовані державними нормативними документами. У свою чергу, це вимагає від керівника створення нової моделі системи управління, яка була б відкритою і демократичною.

Виходячи із завдань освіти, завдань державної політики, конкретних потреб і запитів населення, самої школи й кожної дитини, потрібно визначати місію навчального закладу, мету й завдання своєї роботи.

З огляду на це роботу з кадрами розглядаємо як ключову. Її головною складовою є розвиток людських ресурсів, підвищення ефективності роботи на основі комплексного, безперервного, різнобічного розвитку особистості.

Сучасна модель управління складається із чотирьох блоків:

1. Персонал організації (система управління, що базується на штатному розкладі).
2. Ретельний облік компетентностей та здібностей працівників.
3. Стиль та культура ділових міжособистісних взаємин співробітників.
4. Довгострокова мета розвитку (місія) школи.

Також важливим є професійний зріст працівника, що включає в себе такі напрямки:

Перший напрям - розвиток наявних позитивних якостей, цілеспрямоване їх удосконалення. Це найбільш легке завдання, виконання котрого не вимагає професійної допомоги консультантів. Для нього потрібне критичне та помірковане ставлення до власних сил, навички самовиховання.

Другий напрям-формування вмінь та знань, котрих немає в керівника, але які вкрай необхідні для професійної діяльності на високому рівні. Це дуже нелегке завдання, яке без допомоги консультантів, колег, що володіють більш значущим та розгалуженим досвідом у роботі відповідного спрямування, виконати дуже складно. Однак організаційні зусилля в цьому напрямі саморозвитку можуть дати найбільш помітний результат.

Третій напрям — інтелектуальний розвиток, постійне поповнення та оновлення знань, зростання особистісної конкурентної спроможності, формування навичок здорового способу життя.

Організаційна культура закладу у вигляді усталених традицій, норм і ціннісних орієнтацій може стимулювати й підтримувати ініціативу керівника щодо самовдосконалення, а може, навпаки, повністю блокувати її. Тому дуже важливим є створення інноваційної організаційної культури в закладі.

Домінуючий стиль керівництва організацією відіграє виключно важливу роль у розв'язанні проблеми самовдосконалення керівника та його підлеглих. Якщо керівник стимулює участь працівників у обговоренні проблем організації, підтримує ініціативу, демонструє зацікавленість у залученні підлеглих до вирішення актуальних питань, принципово не відмовляється від ризику новаторських, нестандартних рішень, адекватно реагує на критичні

зауваження, то саме за таких умов складається сприятливе морально-психологічне поле для саморозвитку всіх працівників колективу.

Для саморозвитку кожному керівникові необхідно мати достатньо вільного часу, доступ до джерел інформації, методичну забезпеченість процесу самовдосконалення.

Створення умов і ресурсів для саморозвитку керівника потребує значних фінансових затрат. Тому необхідно передбачати їх під час складання кошторису витрат та прибутків закладу. Адже заклад, у якому керівник прагне до самовдосконалення, найефективнішого виконання своїх функціональних обов'язків та на особистому прикладі стимулює саморозвиток співробітників, — це заклад із великим потенціалом.

Висновки до розділу 1:

Навчальний заклад був і залишається демократичним закладом: учимо всіх дітей, хто до нас приходить, а заклад для дітей з особливими потребами має на меті соціалізувати таких дітей до навколишнього середовища. Проте вона стала більш самостійною, а це означає, що вона стала ще й більш соціально відповідальною. Це складна відкрита організація, яка швидко адаптується до нових тенденцій, на їх основі створює нові моделі діяльності, у тому числі — динамічну концепцію розвитку закладу. Надаючи освітні послуги, навчальний заклад існує, перш за все, для дітей, має своє обличчя, свою поведінку, свою манеру реагування на зовнішні «подразники», неповторну індивідуальність, можливості, здібності, уміння, компетентність, створює свою конкурентоспроможність, він розвивається за своїми особливими, притаманними тільки йому внутрішнім закономірностями, які обов'язково треба враховувати у процесі управління.

Суть управління полягає в діяльності з координації роботи людей — членів колективу, яка забезпечує ефективне й продуктивне досягнення ними цілей і виконання поставлених завдань.

Управління являє собою процес планування, організації, мотивації, контролю діяльності, необхідний для того, щоб сформулювати цілі колективу

школи й досягти їх, а особливо для дітей з розумовими вадами.

В спеціальних закладах використовується корекційно-реабілітаційна робота, яка об'єднує кілька напрямків допомоги дітям з особливими потребами.

Допомога таким дітям передбачає декілька взаємопов'язаних компонентів, серед яких: медичний, психологічний, педагогічний, а також соціальна реабілітація та корекція.

Корекція в цьому випадку розглядається як основа ефективності педагогічного процесу в спеціальному освітньому закладі: без цілеспрямованого виправлення недоліків ускладнюється засвоєння дитиною знань, умінь і навичок. Корируючи пізнавальний і особистісний розвиток дітей, особливу увагу слід приділяти формуванню в них цілеспрямованої розумової діяльності.

Корекційна робота в спеціальному закладі й досі становить собою систему спеціальних педагогічних засобів, заходів, форм і методів навчання та виховання, спрямованих на розвиток процесів компенсації, подолання та усунення недоліків пізнавальної діяльності, рис особистості, розвитку фізичних та рухових можливостей дітей з особливими потребами. Дотепер корекційна робота розглядалася як корекційно-виховна, корекційно-педагогічна, корекційно-психологічна, логопедична, корекційно-розвивальна. Загальна комплексна система корекційно-реабілітаційної допомоги дітям розглядається у двох аспектах: як система, що потребує координування та управління з боку адміністрації спеціального закладу, і як система безпосередньої практичної роботи з особливими дітьми. Кінцевою метою корекційно-реабілітаційної роботи є системи елементарних початкових знань, умінь і навичок, зокрема спеціальних, які будуть спрямовані на подолання в дітей труднощів соціальної інтеграції. Зокрема, у процесі корекційно-реабілітаційної роботи вони мають набути компенсаторних пристосувань, вміння застосовувати отримані знання в різних навчальних і життєвих ситуаціях, підготуватися до співіснування в суспільстві саме таким шляхом досягається виконання завдань віддаленої перспективи. Вона зумовлена рівнем

розвитку суспільства, яке є фактором прогресивного розвитку та ефективного результату для соціалізації дітей з особливими потребами.

Керівник навчального закладу для особливих дітей має постійно удосконалювати свої знання та уміння при прийнятті управлінських рішень та вирішення проблем, щоденних робочих питань з особливим підходом. Оскільки учні мають певні психофізичні порушення розвитку не завжди розуміють, що від них вимагають під час уроків, на виховних годинах. Керівник в першу чергу має працювати над своїм саморозвитком, щоб надавати приклад своїм колегам для ефективної та результативної роботи всього колективу.

Розділ III. Методичні рекомендації щодо застосування інноваційних технологій в управлінській діяльності в школі для дітей з особливими потребами.

3.1. Методи саморозвитку керівника та професійного зростання педагогічних працівників.

Для здійснення управлінських інноваційних технологій керівник навчального закладу повинен мати достатні знання в галузі сучасних наук, спеціальні вміння та необхідні якості — бути обізнаним з інноваційною педагогікою та інноваційним освітнім менеджментом, бути мотивованим на виконання управлінських функцій, мати позитивний досвід управління педагогічним колективом, бути творчою особистістю.

Інновація в педагогічній інтерпретації — це нововведення в педагогічній системі, що поліпшує розвиток і результати навчально-виховного процесу.

Будь-яка робота починається з попередньої підготовки педагогічного персоналу.

Головний сенс діяльності директора полягає у створенні ситуації успіху для кожного працівника школи. Педагогічний колектив, працюючи над проблемою «Модернізація навчально-виховного процесу в умовах адаптивної школи», дійшов висновку, що для самореалізації особистості першочергову роль мають стимулювання й заохочення. Особливо важливими вони є в дитячому та юнацькому віці як психолого-педагогічний та корекційно-реабілітаційний засоби стимулювання пізнавальної, навчальної, громадської корисної діяльності учнів, незамінний фактор інтенсифікації навчання. Вчасне й адекватне заохочення активізує особистість, зміцнює її віру у власні сили, надає їй нових імпульсів для діяльності.

Учителі прагнуть, аби вихованці досягли успіху в різних сферах діяльності: навчальній, розвиваючій, корекційно-реабілітаційній, морально-етичній, громадській.

Вони намагаються дати молодій людині «ключі» до успіху, допомогти особистості виявити, реалізувати, розвивати закладені природою здібності і

можливості з найбільшою користю для себе в суспільстві.

Ситуація успіху може стати каталізатором подальшого розвитку особистості. Успіх у будь-якій сфері життєдіяльності дає дитині внутрішні сили для подолання труднощів. Учителі намагаються не пропустити щонайменших успіхів учнів. Такий особистісно орієнтований підхід до організації навчально-виховного процесу базується на основних принципах педагогіки успіху.

З точки зору педагогіки, ситуація успіху - це спрямоване, організоване поєднання умов, за яких створюється можливість досягти високих результатів у діяльності як окремої особистості, так і колективу в цілому.

Г. Ксендзова вважає, що ситуація успіху — це така психологічна ситуація, унаслідок виникнення якої дії людини викликають у неї почуття задоволення за свої досягнення, гордості за свою працю, формують самоповагу. А успіх стає результатом подібної ситуації.

Стимулюючи й заохочуючи всіх учасників навчально-виховного процесу, педагоги прагнуть залучити їх до активної діяльності на уроці й у позакласній роботі на основі використання потенціалу успіху, ресурсів довіри. Навчально-виховну діяльність слід будувати лише на позитивних емоціях, які, у свою чергу, стають для дитини найважливішим стимулом до сумлінної праці.

Основними принципами педагогіки успіху є такі положення:

- будь-яке досягнення може й повинно усвідомлюватися дітьми як позитивний, значущий для них результат;
- будь-який успіх має бути персоніфікованим, тобто пов'язаним із певним іменем;
- перемога не може бути малою або великою, вона буває поміченою або непоміченою;
- кожна дитина здатна робити щось краще за інших;
- педагогічні досягнення вчителя — це особистісні успіхи учнів: будь-яке досягнення (і вчителя, і учня) набуває педагогічного звучання лише за наявності організованої практики обліку й комплексного аналізу.

Формування мотиваційної діяльності

Важливою функцією управління є мотивація людей в навчальному закладі, що передбачає:

- знання суттєвих потреб працівників;
- урахування їхніх особистісних особливостей;
- розуміння цілей, бажань, прагнень;
- реалізацію індивідуального підходу;
- урахування міжособистісних стосунків у колективі;
- вміння заохочувати;
- підтримку педагогів і надання їм своєчасної допомоги в разі потреби;
- знання про ставлення працівників до роботи;
- доброзичливість у спілкуванні керівників із підлеглими;
- толерантність і етичність;
- повагу до персоналу;
- знання себе й особливостей своєї поведінки.

Навчальний заклад має працювати над упровадження нових педагогічних технологій через розвиток комунікативної компетенції всіх учасників навчально-виховного процесу.

Інноваційна діяльність педагогів здійснюється за такими напрямками:

1. Упровадження інноваційних процесів в управлінській діяльності.
2. Проектна діяльність у навчально-виховній і методичній роботі.

Важливими в управлінні інноваційними процесами є реалізація нових принципів управління й створення при цьому відповідних умов для:

- Постійної реалізації освітніх нововведень;
- Надання конкурентоспроможних освітніх послуг;
- Здійснення оперативного інформаційного зв'язку з усіма часниками навчально-виховного процесу;
- Підготовка молодих спеціалістів для адаптації до швидкозмінних вимог суспільства.

Заклад має здобувати свій інноваційний потенціал, що дає можливість

створювати, сприймати й реалізовувати нововведення. На цій основі створюється модель управління інноваційною діяльністю, яка дає змогу реалізувати й вивчити практичну доцільність інновацій. Рис.2.1. та Рис. 2.2.

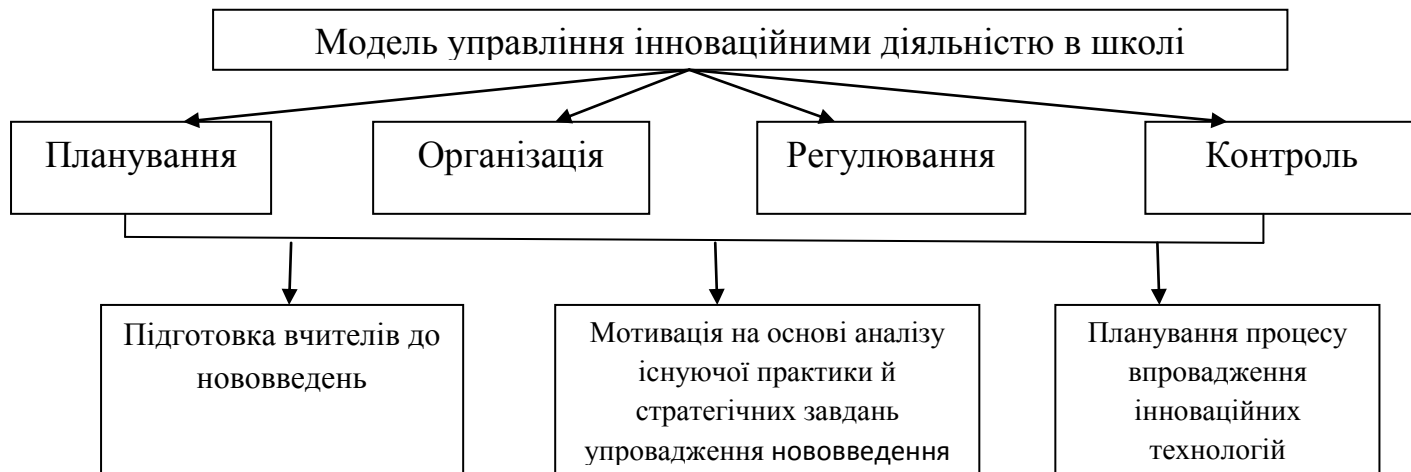


Рис. 2.1. Модель управління інноваційними діяльністю в школі

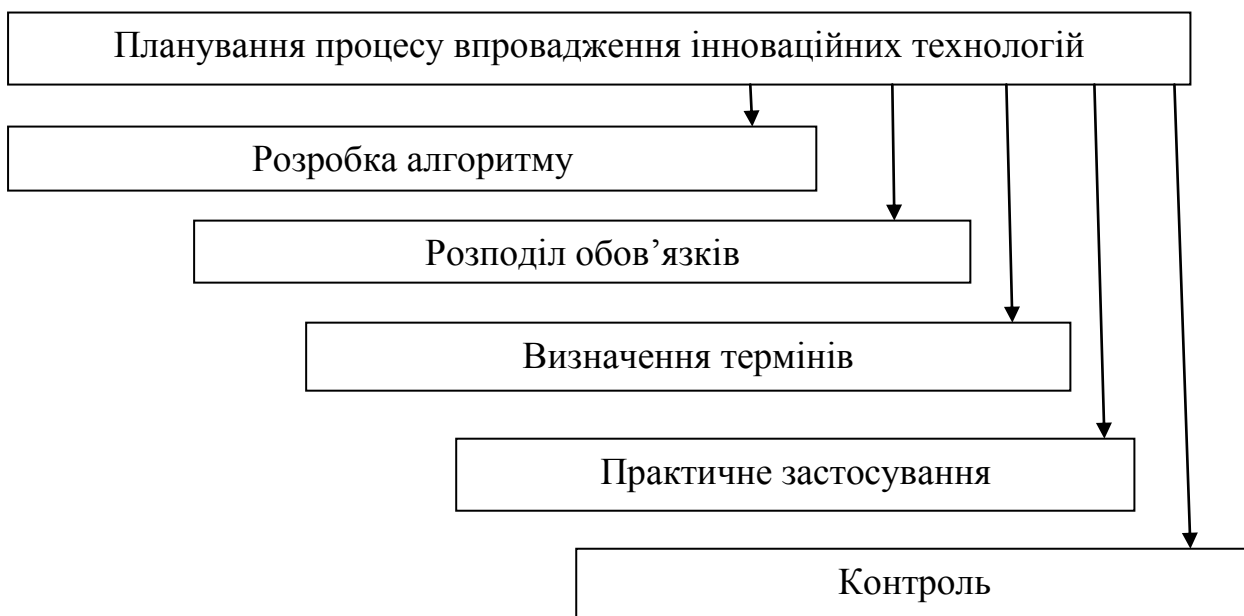


Рис. 2.2. Планування процесу впровадження інноваційних технологій

3.2.Поради керівникам під час використання інноваційних методів управління.

Поради щодо організації управління інноваційною роботою

Не всі вчителі через свої погляди, особливості характеру й темпераменту готові перейти від буденної сірості до інновацій. Мною розроблено перелік типових помилок в управлінні інноваційною роботою й можливі шляхи їх подолання.

У більшості випадків супротив нововведенням у педагогів виникає тоді, коли:

- не пояснена мета змін;
- учителі не брали участі у плануванні нововведень;
- у щоденній практиці більше немає місця традиціям і звичному стилю роботи;
- зміни пояснені, але інформація про них неповна, нез'ясована їх суть;
- учителям здається, що під час підготовки до інновацій була допущена помилка.

Для заохочення педагогів до інноваційної діяльності керівникові необхідно подбати про:

- зовнішні стимули, пов'язані з матеріальним заохоченням;
- мотиви зовнішнього самоствердження (шляхом оцінки оточення);
- професійні мотиви, самооцінку;
- мотиви особистісної самореалізації, які передбачають можливість особистісного росту;
- мотиви творчості.

Основні способи подолання опору педагогів утіленню інновацій:

- своєчасна допомога й підтримка;
- переговори й складання домовленостей про спільну діяльність;
- надання пріоритетної ролі тим, хто виявляє опір;
- умовляння, переконання;
- власний приклад творчої діяльності.

Ознайомлення вчителів із 10 заповідями творчої особистості:

- Будь господарем своєї долі.
- Досягни успіху в тому, що ти любиш.

- Зроби свій конструктивний внесок у загальну справу.
- Будуй свої стосунки з людьми грамотно.
- Розвивай свої творчі здібності.
- Культивувай у собі сміливість.
- Дбай про своє здоров'я.
- Не втрачай віри в себе.
- Будь оптимістом.
- Поєднуй матеріальний достаток із духовним задоволенням.

Коли подолано морально-психологічний бар'єр, завершена морально-психологічна і практична підготовка колективу до реалізації нововведення, тоді перед адміністрацією школи чітко постають такі завдання:

- мотивування вибору педагогічних інновацій, призначених для впровадження;
 - аналіз стану попереднього впровадження педагогічних нововведень у практику діяльності школи;
 - конкретизація змісту педагогічного нововведення;
 - добір літератури, розробка необхідного методичного та ресурсного забезпечення;
 - планування заходів та визначення завдань методичних об'єднань, творчих груп педагогів щодо впровадження інновацій;
 - звіт педагогічного колективу про виконану роботу;
- планування процесу впровадження педагогічного нововведення.

Поради щодо організації спілкування в колі з перекидним блокнотом

Найбільш сприятливою є позиція, коли під час спілкування діти сидять в колі. Вони почувають себе безпечніше. На жодному з учнів не зосереджено максимум уваги, тому всі знаходяться в рівних умовах і кожен може розкриватися та розвиватися.

- Створіть такі умови, щоб діти могли висловлюватися, мали можливість просто поговорити. Відведіть трохи часу для розмови, відразу не записуйте висловлювання учнів.
- Спостерігаючи за дітьми, спробуйте визначити, що є для них важливим, актуальним на даний момент, відреагуйте на їхні потреби, не акцентуйте увагу на питаннях. Дуже важливо забезпечити спонтанну розмову, а не «питання-відповідь».
- Не обговорювати, однак поєднувати розмову і малювання (візуальний канал) (*не запитуйте: про що ми будемо говорити? Що ми будемо малювати? Що ти робиш?*)
- Уникайте прямих запитів. Просто створюйте проблемні ситуації, які викликають інтерес у дітей, спонукаючи їх до мовлення.
- Перехід від розмов до малювання повинен бути плавним.
- Налаштуйтеся на розуміння мови, а не на її відтворення, створіть умови, щоб просто поговорити.
- Вдосконалюйте внутрішнє мовлення, вчіть говорити розмірковуючи, таким чином ви зможете перевести пасивний словниковий запас дитини на вищий рівень.
- Говоріть, задумуючись, щоб дитина могла сказати сама, тобто вичікуйте, давайте можливість дитині висловлюватись, не спішіть сказати за неї.

Система формування навички читання у дітей із синдромом Дауна

Вміння читати є важливим та необхідним для повсякденного життя людини.

Вміння читати – це могутній інструмент, що використовується для розвитку мови та мовлення у дітей із синдромом Дауна. Крім того, вдосконалюючи вміння читати та писати, ми забезпечуємо когнітивний розвиток дитини. Навички читання допомагають дітям засвоювати навчальну програму, бути незалежними та самостійними в навчальному процесі та побуті.

Спеціалісти Downsed International в результаті двадцятирічних досліджень побачили, що досягнення з читання дітей із синдромом Дауна значно зросли. Крім того, вміння читати прискорюють розвиток у дітей пам'яті та сприяють набуттю знань з рідної мови.

В своїй роботі здійснюємо поетапне формування навичок читання.

На початковому етапі використовуємо переважно глобальний метод читання, у букварний період поєднуємо глобальне читання та методику Зайцева. Кінцева наша мета – сформувати у дітей вміння усвідомлено читати цілими словами речення, тексти. Для цього ми використовуємо різні методичні прийоми, які не суперечать основним методикам, які ми використовуємо (*«Читайлик», зошит до кубиків Зайцева, конструювання речень, чистомовки...»*)

Переваги глобального читання:

- Розвиток когнітивної сфери.
- Розвиток мови та мовлення..
- Попередження ознак дислексії та дисграфії.
- Мотивація. Інтерес до читання.

Основні методичні прийоми:

- Співвіднесення карток: слово до слова.
- Вибір вказаного слова на прохання дорослого.
- Співвіднесення: слово до картинки.
- Самостійне називання карток зі словом.

Використовуючи дану методику в навчальному процесі, необхідно дотримуватися наступних вимог:

- тематичність (*підбирати слова з певної теми*);
- зв'язок із життям, актуальність слів на даному етапі життя дитини, брати до уваги досвід дітей;
- інтегровані зв'язки (міжпредметні), не обмежуємося використанням методики на уроках читання.

- поступово вводити службові слова.

М.О. Зайцев вважав, що традиційний принцип оволодіння читанням негативно відображається на психомоторному розвитку та здоров'ї дитини. Тому запропонував свій метод, в основі якого – «складовий підхід». Під складом мається на увазі пара з приголосної та голосної або ж одна буква.

Усі діти починають говорити складами: ма (мама), та (тато). Не вміючи вимовити слово повністю, дитина виділяє найвиразнішу його частину: наголошений склад або той, що найбільше привертає увагу. Ділити слова на склади, як бачимо, - справа звична для дитини. Можливість їх побачити викликає у дитини інтерес. Показали МУ, Мо, МЕ, назвали їх – усе зрозуміло.

«Побічні ефекти» використання методики Зайцева

1. Формується логічне мислення.
2. Розвивається пам'ять (*запам'ятовують комбінацію з кубиків*).
3. Виправляють логопедичні проблеми (*перестановка складів: шоколад - кошолад*).
4. Через багаторазове проговорювання та проспівування складів мовлення стає чіткішим.
5. Розширюється словниковий запас.
6. Розширюється кут зору.
7. Вдосконалюється вміння співвідносити, діяти за зразком.

Ми віримо і знаємо, що наші діти навчаться читати і ця навичка допоможе їм почуватися впевнено та спокійно у дорослому житті. Але для цього нам потрібно набратися терпіння і пам'ятати:

- Можуть навчитися читати.
- У кожного свій темп.
- У всьому має бути система.
- Комплексний підхід.

Висновки до розділу 2:

Нині у спеціальній педагогіці велику увагу приділяють питанням

виховання і навчання дітей із порушеннями психофізичного розвитку: розробляють інформаційні роботи з ними, виявляють потенційні здібності цих дітей до навчальної та трудової діяльності, вивчають можливості їх інтеграції в суспільство.

Практика доводить, що своєчасне втручання в розвиток дітей корекційними засобами, створення умов для їхньої соціальної адаптації може суттєво змінити ситуацію, забезпечити розвиток життєтворчості.

Педагогічні працівники закладу працюють над поєднанням та використанням на практиці елементів інноваційних педагогічних технологій та власних методичних наробок. Високий професіоналізм, педагогічний досвід у поєднанні з інноваційними технологіями дають змогу створити реальні ситуації, коли інформація сприймається активно. А це спонукає звертатись до науки, передової практики. Вчителі школи розуміють: лише озброївшись глибокими знаннями сучасної корекційної педагогіки та психології, можна вдумливо і терпляче вивчати та досліджувати розумовий, емоційний, моральний розвиток дитини, шукати і знаходити причини, через які учень потребує індивідуальної допомоги.

Висновки:

Одним із найважливіших чинників управлінської діяльності в навчальному закладі для дітей з особливими потребами є адаптування дітей до навколишнього середовища для повноцінного життя у дорослому житті, за допомогою навчання та виховання у дітей всіх соціальних елементів суспільства.

Адміністрація спеціальної школи – інтернату разом з педагогічним колективом свої зусилля спрямовує на докорінну зміну його режиму функціонування на режим розвитку, адже зміст навчально-виховного процесу в

спеціальній школі – інтернаті традиційно вважався консервативним, тому такий навчальний заклад нерідко являв собою закритий соціум. Але змінюються реалії сучасного суспільства і тепер для успішної інтеграції дітей з особливими потребами виявляються недостатніми програмні знання та вміння діяти по заданому алгоритму – необхідний надійний соціальний досвід, який можна отримати лише у випадку включення в соціальні та освітні інноваційні процеси. Саме з цією метою протягом останніх років ініційовано проведення в закладі двох педагогічних експериментів регіонального рівня, які спрямовані на допомогу дітям з обмеженими психофізичними можливостями та синдромом Дауна: «Інтеграція дітей із синдромом Дауна в спеціальне освітнє середовище (2011-2016 р.р.)», «Вплив баламетрики на психофізичний розвиток дітей з особливими потребами у навчально-корекційному процесі (2011-2014 р.р.)».

За останні роки контингент дітей зазнав певних змін, що характеризується більш складною структурою дефекту розвитку. Тому зміст корекційної освіти і виховання дітей повинен мати доступні, диференційовані, розвиваючі форми і методи навчання з використанням засобів психолого-педагогічного та соціокультурного супроводу індивідуального розвитку кожної дитини.

Спеціальна загальноосвітня школа-інтернат № 26 для дітей з вадами розумового розвитку забезпечує здобуття певного рівня освіти, професійну орієнтацію та підготовку, проводить корекційно-розвиткову роботу з дітьми. Навчально-виховний процес спрямований на розвиток природних здібностей, формування соціально адаптованої особистості.

Серед інтернатів міста подібного профілю школа-інтернат №26 має найбільшу кількість учнів – 244, переважно з Дніпровського та Деснянського районів. Другий рік в закладі функціонують класи інтенсивної педагогічної корекції, в найближчій перспективі планується відкриття класу для дітей із синдромом Дауна. В процесі навчання і виховання забезпечується системний психолого-медико-педагогічний супровід з урахуванням стану здоров'я, особливостей психофізичного розвитку учнів.

В спеціальній школі-інтернаті № 26 навчаються 159 дітей-інвалідів. Навчальний заклад для розумово відсталих дітей є складовою частиною системи реабілітації дітей-інвалідів та забезпечує якість реабілітації відповідно до державного стандарту.

В школі-інтернаті створені належні умови для повноцінного життя, розвитку та реабілітації дітей-інвалідів.

Система реабілітації забезпечується комплексністю і неперервністю психолого-педагогічної, медичної, трудової, фізичної та соціальної реабілітації.

Вчителі та вихователі свої зусилля спрямовують на створення передумов для оволодіння вихованцями інтернату системою знань, умінь та навичок, застосування яких сприяє подальшому розвитку особистості, здатності до самостійної трудової діяльності та організації побуту.

Практичний психолог школи-інтернату засобами індивідуальних бесід з учнями та їх батьками, тестувань сприяє становленню кожної дитини, як особистості в процесі засвоєння цінностей та пристосування до вимог та критеріїв суспільства.

Соціальним педагогом своєчасно здійснюються заходи щодо захисту прав дітей-інвалідів з числа дітей, позбавлених батьківського піклування, які згідно чинного законодавства забезпечуються продуктовими наборами на вихідні та канікулярні дні, а також одягом та взуттям.

Здійсненню медичної реабілітації допомагає оснащення фізіотерапевтичних кабінетів сучасним обладнанням (соляна печера, фізіотерапевтична ванна), а також укомплектування медичного штату кваліфікованими лікарями та медсестрами.

Фізична реабілітація в школі-інтернаті забезпечується корекційно-розвитковими заняттями з лікувальної фізкультури та ритміки, а також уроками фізичної культури, заняттями в спортивних секціях, змаганнями та навчально-тренувальними вправами.

Трудову реабілітацію учні інтернату проходять переважно на уроках трудового навчання, яке в спеціальній школі являється профілюючим

предметом, на який відводиться значна частина навчальних годин. Діти-інваліди з урахуванням своїх психофізичних можливостей залучаються до занять у столярній, взуттєвій, гончарній та швейній майстернях, а також до суспільно-корисної праці на пришкольній ділянці, в класних кабінетах. Важливою складовою трудової реабілітації являється професійна орієнтація, допрофесійна підготовка та підготовка до навчання у ВПУ №25, де продовжує навчання значна частина випускників школи-інтернату.

В позаурочний час вихованці розвивають свої природні здібності і обдарування в студії образотворчого мистецтва, танцювальному гуртку, спортивних секціях, ляльковому театрі, гуртку ліплення із тіста. Роботи учнів відзначені грамотами і дипломами міжнародних, республіканських та міських виставок. Вагомі спортивні досягнення мають учні інтернату, зокрема перемогу в легкоатлетичних змаганнях Всеукраїнської спартакіади дітей-інвалідів в 2010 році.

Завдяки спеціально організованому навчально-реабілітаційному процесу колектив школи-інтернату прагне становленню навчального закладу у новій якості, як осередку комплексної підтримки сім'ї, що забезпечує право на освіту, соціальний захист та реабілітацію дітей з особливими потребами.

СПИСОК ВИКОРИСТАННЯ ДЖЕРЕЛ

1. Ананьєва Н.А., Ямпільська Ю.А. Здоров'я та розвиток сучасних школярів // Школа здоров'я, 1994. т. 1, № 1, с. 13 - 18.
2. Берднікова С. Г. Управлінська модель поєднання організації творчої праці вчителів, контролю за процесом та моніторингу Управління школою,— 2005.— № 16—18.
3. Бутан Ю.В., Романюк А.И., Козловська О.В. Сучасний керівник навчального закладу. — менеджер освіти. — Тернопіль: Астон, 2003. — 344 с.
4. Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики / Под ред. Т.И.Шамовой. — М.: Педагогика, 1991.

5. Волобуєва Т.Б. Управлінський супровід моніторингу якості освіти. — Харків: Основа. — 2004. — 24 с.
6. Гаєвський Б.А. Основи науки управління: Навч. посібник. — К.: МАУП, 1997.
7. Гвишиани Д.М. Организация и управление. — М., 1998.
8. Григораш В.В., Касьянова О.М., Мармаза О.І. Управління навчальним закладом: Навчально-методичний посібник. — Х.: Ранок, 2003.
9. Гринькова М., Штепа О. Модель менеджера освіти // Підр. для директора. — 2003. — № 7—8.
10. закладах для дітей з особливими потребами. — Суми: 2013.- 64-71с.
11. Григораш В. В., Касьянова О. М., Мармаза О. І., Посохова І. С., Черновол-Ткаченко Р. І. Управління навчальним закладом. У 2 частинах. Частина II. Ключ до професійного успіху. — Харків: Ранок, 2003.
12. Гришина І. В. Професійна компетентність керівника школи.— Харків: Основа, 2006.
13. Єльнікова Г. В. Діагностика управлінської діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу // Управління школою. — 2004,- № 7.
14. Гонеева А.Д. и др. Основы коррекционной педагогики: Уч. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений /А.Д. Гонеев, Н.И. Лифинцева, Н.В. Ялпаева; Под ред.В.А. Сластенина. - М.:Академия, 1999.
15. Даниленко Л.І. Інноваційна освітня діяльність // Директор школи.— 1998,—№ 18(30).
16. Даниленко Л.І. Словник термінів з питань інноваційного менеджменту / За ред.— К., 1999. — 19 с.
17. Даниленко Л.І. Модернізація змісту, форм та методів управлінської діяльності директора загальноосвітньої школи: Монографія. 2-е видання. — К.: Логос, 2002. — 140 с.
18. Дегтяренко Т.М., Вавіна Л.С. Корекційно-реабілітаційна робота в спеціальних дошкільних закладах для дітей з особливими потребами. — Суми: 2013.- 25 с.

19. Дегтяренко Т.М., Вавіна Л.С. Корекційно-реабілітаційна робота в спеціальних дошкільних
20. Десятое Т.М., Кобернік О.М., Тевлін Б.Л., Чепурна Н.М. Наука управління загальноосвітнім навчальним закладом: Навч. посібник. —Х.: Видавнича група «Основа», 2003. — 240 с.
21. Дмитренко Г.А. Стратегічний менеджмент. Цільове управління освітою на основі кваліметричного підходу: Навч. посібник. — К.: ІЗМН, 1996.
22. Дроб'язко П.І. Функції, форми і методи діяльності керівника школи та їх модернізація в сучасних умовах // Директор школи. — 1998. — №32.
23. Екжанова Е.А., Стребелева Є.А. Системний підхід до розробки програми корекційно-розвивального навчання дітей з порушеннями інтелекту // Дефектологія, 1999. № 6. С. 25 - 34.
24. Єлісеєв В.В. Планування роботи школи // Підр. для директора. — 2004, —№ 1—2, —С. 12.
25. Єльнікова Г.В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні. — Х.: Крок, 1999.
26. Жерносек І.П. Плани роботи школи // Рад. школа. — 1993. — №9.
27. Зайченко О.І. Розвиток творчості педагогічного колективу закладу освіти // Директор школи, ліцею, гімназії. — 2001. — № 2.
28. Зверева В.И. Самоатестация школы. — М.: Центр «Пед. Поиск», 2000.
29. Касьянова О. М. Моніторинг в управлінні навчальним закладом.— Харків: Основа, 2004.
30. Калініна Л. Професіограма українського директора школи // Директор школи. — 2001. — № 3.
31. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посібник. — К.: ІЗИН, 1997.
32. Карамушка Л.М. Психологія освітнього менеджменту // Директор школи. — 2001. — № 25—27.
33. Касьянова О.М. Моніторинг в управлінні навчальним закладом // Управлінський супровід моніторингу якості освіти. — Х.: Основа, 2004.

34. Кегля Т. В. Оцінка діяльності керівників ЗНЗ // Управління школою.— 2004.— № 16-18.
35. Колишкін О.В. Корекційна робота. – Суми: 2012. – 30-33 с.
36. Коломінський Н.Л. Психологія педагогічного менеджменту: Навч. посібник. — К.: МАУП, 1996, —176 с.
37. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. — М.: Центр «Педагогический поиск», 2000. — 24 с.
38. Конаржевский Ю.А. Что нужно знать директору о системах и системном подходе. — Челябинск: ГПИ, 1986.
39. Кондрашова С.С. Информационные технологии в управлении. Навч. посібник. — К.: МАУП, 1998.
40. Луначек В. Е. Алгоритми управління школою. — Харків: Основа, 2005.
41. Мартынова М. Основные блоки внутришкольного контроля и примерные вопросы тематической проверки // Практика административной работы в школе. — 2002. — № 2. — С. 3.
42. Мартынова М. Примерные вопросы тематических проверок // Практика административной работы в школе. — 2002. — № 5. — С. 51.
43. Маслов В.И. Теория и методика организации непрерывного повышения квалификации руководителей школ: Учебн. пособие. — К., 1990.
44. Менеджмент в управлении школою / Под ред. Т.И.Шамовой. — М.: Магистр, 1995. — 223 с.
45. Мескон М. Х., Альберт М., Хедуори Ф. Основы менеджмента.— М., 1992.
46. Моисеев А.М. Качество управления школой. — М., 2001.
47. Моніторинг: практика впровадження / Р.Яковлєва та інш. — К.: Плеяда, 2005.
48. На допомогу менеджеру освіти. Част. VIII. Сучасний керівник навчального закладу — менеджер освіти. — Тернопіль: «Астон», 2003. — 342 с.
49. Наукові основи управління: Навч. посібник за ред. Г.В.Сльнікової, — Х.:ХДПУ, 1991.
50. Орлова Т.В. Перспективное планирование развития школы. — М.:

Сентябрь, 2000.

51. Освітній менеджмент: Навч. посібник / За ред. Л.Даниленко. — К.: Шкільний світ, 2003.
52. Осипова М. Примерный план внутришкольного контроля // Практика административной работы в школе. — 2002. — № 2. — С. 8—13.
53. Остоверхова Н.М., Даниленко Л.І. Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект. — К.: Школяр, 1996.
54. Оцінювання якості роботи закладу освіти / Упоряд. Н.Мурашко. — К., 2005.
55. Павлова Н. К., Куляева О. О., Никифорова О. М. Організація внутрішньоскільного контролю за станом викладання та якістю знань, умінь і навичок з навчальних предметів// Управління школою,— 2004.— № 10, 11.
56. Павлютенков П.И., Крыжко В.В. Рабочая книга руководителя школы. 4.1. — Запорожье: ЗОИУУ, 1993.
57. Пикельная В.С. Теоретические основы управления: школоведческий аспект. — М.: Высшая школа, 1990,—175 с.
58. Підготовка керівника середнього закладу освіти: Навчальний посібник / За ред. Л.І.Даниленко. — К., 2004. —240 с.
59. Пікельна В. Управління школою: У 2 ч. — Х.: Основа, 2004.
60. Пікельна В.С., Удод О.А. Управління школою. — Дніпропетровськ: Наук.-літ. об'єдн. пед., 2002.
61. Планирование работы школы // Учебник для директора.—2002.— №7—8.
62. Полбенникова И. Внутри - школьный контроль: цели и способы // Народное образование. — 1999, —№ 1—2.
63. Положення про класного керівника навчального закладу системи загальної середньої освіти // Інформаційний збірник Міністерства освіти України. — 2000. — № 22.
64. Поташник М.М. Педагогическое творчество: проблемы, развитие и опыт. — К.: Рад. школа, 1988.
65. Поташник М.М. Управление развитием образовательного учреждения. —

М.: Педагогика, 1995.

66. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой. В вопросах и ответах. — М.: Новая школа, 1998.

67. Профессионалы в управлении. — Ленинград: Лениздат, 1991.

68. Про дотримання нормативно - правових документів при оцінюванні навчальних досягнень учнів початкової школи. Лист МОН України від 18.04.2003 №1/9-192.

69. Про загальну середню освіту: Закон України // Відомості Верховної ради України. — 1999. — № 28.

70. Про орієнтовні вимоги до виконання письмових робіт та перевірки зошитів: рекомендації МОН України // Директор школи. — 2006. — № 13.

71. Проектирование систем внутришкольного управления под ред. А.М.Моисеева. — М.: Пед. общество России, 2001.

72. Рабченко Т.С. Внутрішньошкільне управління. — К.: Рута, 2000.

73. Синев В.Н. Коррекционно-воспитательная направленность учебно-воспитательного процесса вспомогательной школы // Введение в историю олигофренопедагогики/ Под. Ред. А.И. Капустина. - Донецк: ТОВ "Либідь", 1996 - С. 10-20.

74. Соколова Т. План внутришкольного контроля // Практика административной работы в школе. — 2006,— №5. — С. 3—11.

75. Теоретико-прикладні аспекти управління закладом освіти: Науково-методичний посібник / За ред. Л.М. Калініна. — К: Актуальна освіта, 2002, — С. 52.

76. Технологія експертизи управління освітнім процесом з загальноосвітньому закладі / За заг. ред. А.М.Єрмоли. — Х.: Пошук, 2000.

77. Управление современной школой / Под ред. М. М. Поташника,—М.,1992.

78. Управление развитием школы: Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. М.М.Поташника и Л.С.Лазарева. — М.: Новая школа, 1995,1997.

79. Управление развитием школы: Пособие для руководителей учреждений / Под редакцией М.М.Поташника. — М.: Педагогическое общество России, 2000.
80. Управление школой: теоретические основы и методы: Уч. пособие. / Под ред. В.С.Лазарева. — М.: Центр социальных и экономических исследований, 1997. — 336 с.
81. Ушаков К.М. Ресурсы управления школьной организацией. — М.: Сентябрь, 2000.
82. Шамова Т. И, Исследовательский подход в управлении школой.— М., 1992.
83. Шкельна В. С. Управління школою. У 2 частинах.— Харків: Основа, 2005.
84. Шубин Н.А. Внутришкольный контроль. —М., 1977.