

ПИТАННЯ ТЕОРІЇ

УДК 371.14: 371.2

УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА ПРОБЛЕМА

А.М.Зубко

Анотація. У статті розкрито особливості управління освітою як соціальною системою, що складається з багатьох взаємодіючих елементів, які забезпечують її діяльність і функціонування.

Ключові слова: післядипломна освіта, педагогічні кадри, організація, управління, соціальна система.

Аннотация. В статье раскрываются особенности управления образованием как социальной системой, состоящей из множества взаимосвязанных элементов, которые обеспечивают её деятельность и функционирование.

Ключевые слова: последипломное образование, педагогические кадры, организация управления, социальная система.

Summary. The article exposed the peculiarities of management of educational as social system which consists of numerous interactive elements, they secure its activity and functioning.

Key words: postgraduate education, pedagogical personnel, organization, management, social system.

Постановка проблеми. Із зміною пріоритетів у освітній політиці України і перенесенням у центр всієї освітянської практики інтересів людини з особливою гостротою постає проблема забезпечення всебічного і гармонійного розвитку особистості, задоволення її освітніх потреб, сприяння самовизначенню і самореалізації та досягненню цілей життєдіяльності. У цьому контексті актуалізується проблема вдосконалення навчального процесу в закладах системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів і приведення його до рівня сучасних вимог.

Особливості навчання дорослих мають визначальний вплив щодо добору змісту і форм навчання фахівців, організації та управління навчальним процесом у закладах підвищення кваліфікації педагогів. Їх врахування й використання дає можливість підвищувати ефективність навчання педагогів, і тим самим впливати на результати практичної педагогічної діяльності фахівців, на практику роботи сучасної школи.

Аналіз основних досліджень і публікацій. Значне місце у розробці теоретичних і технологічних основ навчання у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників займають проблеми управління. Останнім часом питання управління та менеджменту в освіті стали предметом дослідження науковців і практиків. Так, у працях В.І.Бондаря, Н.М.Вашенко, В.В.Гуменюк, Л.І.Даниленко, В.К.Дьяченко, А.І.Кузьмінського, В.І.Лозової, В.І.Лугового, В.І.Маслова, В.В.Олійника, Н.М.Островерхової, В.В.Пикельної, М.М.Поташника, В.А.Семиченко, О.Л.Скідіна, Т.І.Сущенко на прикладі різних освітніх систем висвітлено питання підвищення ефективності педагогічного процесу за умови забезпечення його цілісності.

Мета статті – розкрити особливості управління освітою як соціальною системою.

Виклад основного матеріалу. Підвищення ефективності підготовки фахівців у системі післядипломної освіти пов'язане з удосконаленням навчального процесу в закладах, які його здійснюють. Як і будь-яка інша система соціального порядку, система післядипломної освіти педагогів, невід'ємною складовою якої є підвищення кваліфікації, передбачає управління, без якого система існувати не може. Управління – це, насамперед, організація діяльності з координації, узгодження та об'єднання в систему цілеспрямованих зусиль людей. Система, якою управляють, хоча і є певною сукупністю елементів й виступає як щось ціле, але не зводиться до простої суми властивостей своїх елементів. Елементи, що утворюють систему, у своєму поєднанні та взаємозв'язках породжують нову системну якість. Тому управління, як діяльність людей, що спрямована на організацію – це не механічне поєднання зусиль певної кількості людей, а приведення

їх до системи з якісно новими властивостями, що у сукупності забезпечують подальше функціонування та розвиток об'єкта управління. Управління за своєю сутністю є процесом взаємодії суб'єктів та об'єктів, його змістом виступає упорядкування взаємозв'язків та взаємовпливів елементів системи, що сприяє прогресивному саморозвиткові її у відповідності із притаманними саме цій системі закономірностями та тенденціями.

У свою чергу, суб'єкт і об'єкт управління теж є складноорганізованими системами зі своїми елементами. Їх об'єднують спільні управлінські закономірності. Сутність цієї взаємодії міститься у природі взаємозв'язків суб'єктів та об'єктів управління і причинно-наслідковій залежності, що виникає при цьому. Чим вищий ступінь відповідності суб'єкта об'єкту, тим ефективніше саме управління. Тобто чим більше управлінська діяльність відповідає властивостям і тенденціям розвитку навчального процесу в закладах підвищення кваліфікації педагогічних кадрів, тим дієвіше його результат.

За визначенням В.Г.Афанасьєва, будь-яка самокерована система складається з двох підсистем – тієї, що управляє й тієї, якою. Але не кожна система є системою управління. Останній властива наявність причинно-наслідкових зв'язків між суб'єктом і об'єктом управління; динамізм цих зв'язків, тобто здатність системи управління до змін, до посилення управлінського впливу, що не руйнує, а підкріплює системостворюючі зв'язки й дозволяє системі залишатися тотожною собі у суті; наявність оперативного зворотного зв'язку та низкою інших якостей. Координуюча функція управління виявляється передусім у створенні нової системної якості з індивідуальних зусиль багатьох осіб. Зміст управління як соціальної функції виявляється, перш за все, в організаційній діяльності, що здійснюється шляхом об'єднання зусиль, узгодження, регулювання, координації, контролю та владно-регулюючими заходами. Отже управління за своєю сутністю, формами і методами виражається в організації колективних зусиль, розподілі обов'язків між їх учасниками для досягнення встановленої мети, у регулюванні повсякденної діяльності суб'єктів управління, у контролі за здійсненням визначених завдань, в організаційному забезпеченні усіх стадій управлінського процесу.

Таким чином, у центрі управлінського процесу є організація. За визначенням “організація” – це, по-перше, внутрішня впорядкованість, узгодженість, взаємодія більш або менш диференційованих і автономних частин цілого, що обумовлена його будовою; по-друге, сукупність процесів або дій, які ведуть до створення або вдосконалення взаємозв'язків між частинами цілого [9, с.945]. Отже, організація притаманна будь-якій системі, і управління як система діяльності теж передбачає організацію, але організація, у свою чергу, є її центральною функцією управлінської діяльності.

На даному етапі розвитку управлінської науки існує два підходи до визначення поняття “організація”. Частина науковців розглядає організацію не як стадію, а як частину змісту управлінського процесу й визначає її як функцію управління. Так, В.А.Козаков та Д.І.Дзвінчук тлумачать управління як діяльність, що складається з низки певних функцій – планування, організації, мотивації, контролю – та зв'язуючих процесів – комунікації, прийнятті рішень і керівництва [1, с.75].

В.В.Пикельна, розглядаючи теоретичні основи управління в освіті, визначає такі управлінські функції: планування, організацію, координацію, регулювання, контроль, облік та аналіз.

Слід зазначити, що переважна більшість науковців вважають, що управлінню притаманна функція організації й обов'язково називають її у загальному переліку управлінських функцій [3; 7; 10].

Разом з тим, не можна не визнати справедливим й логічним міркування іншої частини науковців, які тлумачать поняття “організація” ширше і вважають, що воно не може повністю бути охоплене змістом понять “управління”, “управлінський процес” або “управлінська діяльність”. Оскільки управління – це цілеспрямована взаємодія (яку теж у свою чергу слід організовувати) між суб'єктом і об'єктом управління, і є елементом організації процесу задля досягнення системою встановленої мети, то розглядати поняття “організація” можна, принаймні, у трьох площинах, від вузької до ширшої. По-перше, як функцію управління системою; по-друге, як необхідну умову ефективності, дієвості управління системою, оскільки сама управлінська діяльність потребує організації; по-третє, у найширшому розумінні, організація є чинником функціонування системи й досягнення системою своєї мети. У цій площині організація виступає не тільки як умова функціонування системи, а й як засіб розвитку і вдосконалення її.

Глобально-цілісне розуміння освітньої сфери та її підсистем має значення для розв'язання педагогічних та управлінських завдань, оскільки, як зазначає П.К.Анохін, однією з головних цілей пошуків системи є саме її спроможність пояснити і поставити на певне місце навіть той матеріал, котрий був задуманий та отриманий дослідником без усякого системного підходу. Особливо

важливими стають наукові розробки проблем управління освітніми системами на сучасному етапі розвитку української держави. О.В.Кондратюк, розглядаючи форми і методи трансформації системи освіти в соціально-економічній політиці держави, зазначає: “Для більш ефективного сприйняття та використання ринкових перетворень необхідно впроваджувати демократичні принципи управління освітою та її структурними ланками. Перебудована на цих засадах модель управлінського освітнього менеджменту дає можливість перейти до якісно нових форм управління закладами освіти” [2, с.14-15].

В.І.Вихрова розкриває соціальний механізм управління освітою в умовах переходу до ринку. Г.М.Артюх пропонує модель управління суспільним процесом підготовки кадрів освітан у регіоні у перехідний до ринкових відносин період. Центральними у цих роботах є соціально-економічні проблеми управління освітою в сучасних умовах, що важливо для нашого дослідження, особливо з точки зору кон’юнктури ринку праці і ролі системи післядипломної освіти у здійсненні своєї функції соціального захисту населення.

Управління освітою як соціальну проблему розглядає В.В.Чепак. Вона, зокрема, зазначає, що: “...освітня організація як соціальна система є комплексним утворенням, що складається з багатьох взаємодіючих елементів, які забезпечують її діяльність і функціонування, спрямовують поведінку індивідів, регулюють організаційні процеси. Ефективність існування системи забезпечується взаємодією загальних і специфічних факторів навколишнього середовища, а також тими цілями, на реалізацію яких орієнтована їхня діяльність” [11, с.17]. Цей висновок, в аспекті нашого дослідження, важливий для розуміння ролі керівника, організатора навчального процесу в закладах підвищення кваліфікації педагогічних кадрів і впливу зовнішніх факторів на його управлінську діяльність.

Слід також відмітити значення наукових розробок О.Л.Скідіна, присвячених вивченню теоретичних і практичних аспектів застосування соціальних технологій в управлінні закладами освіти. Освітня соціальна організація висвітлюється науковцем як простір для впровадження соціальних технологій у контекст управління персоналом та міжгрупової взаємодії. Особлива увага приділяється обґрунтуванню використання технології соціологічного діагностування як супроводу управлінських нововведень. Цей ракурс проблеми управління навчальним закладом, без сумніву, важливий і для нашого дослідження, і для практики управління навчальними закладами системи післядипломної освіти педагогічних кадрів. У розробках О.Л.Скідіна [8] подається механізм впровадження соціодіагностики в управління вищими закладами освіти, його адаптація до умов системи післядипломної освіти потребує подальших досліджень.

Досліджуючи проблему оптимального керівництва навчальним закладом, В.І.Маслов та В.В.Олійник формують фактори ефективного керівництва середнім загальноосвітнім навчально-виховним закладом: інформатизація, діагностика, моделювання, сучасні технології [6, с.59].

В.В.Олійник, визначаючи методологічні основи цільового управління освітою, зазначає: “...ефективним має бути запровадження цільового підходу до управління освітою за кінцевими результатами. Це дасть змогу всю систему освіти розглядати як відповідну цілісність, що складається з самостійно функціонуючих взаємопов’язаних соціальних об’єктів, які на базисному рівні представлено похідними соціальними системами “Людина – людина”. Саме в цих соціальних об’єктах поетапно готують робітників і спеціалістів для народногосподарського комплексу, а далі вони можуть свій фах удосконалювати” [4, с.112]. Для усвідомлення нами сутності і особливостей принципів управління неперервною освітою вагомим був аналіз існуючих класифікацій, зроблений В.В.Олійником, і запропоноване ним трактування даної класифікації з огляду на сучасний стан неперервної освіти в Україні. В.В.Олійник виділяє три великі групи принципів: методичні (цільової спрямованості, зв’язку із соціальною дійсністю, послідовності та наступності); педагогічні (демократизму процесу освіти, цілісності та оновлення змісту, варіювання та оновлення форм навчання); організаційно-управлінські (випереджувального планування, системної організації, управління за кінцевим результатом) [5, с.15].

Висновки. Проведений нами аналіз наукових розробок проблем управління освітніми системами показав, що ефективність функціонування системи підвищення кваліфікації педагогічних кадрів обумовлена оптимальністю управління нею. Разом з тим шляхи оптимізації управління даною освітньою ланкою в сучасних умовах предметно не вивчалися.

До важливих напрямків подальших досліджень вважаємо за доцільне віднести розробку технологій управління навчальним процесом у системі післядипломної освіти.

Література

1. Козаков В. Функціонально-психологічна модель спільної діяльності освітнього менеджменту / В. Козаков, Д. Дзвінчук // Освіта і управління. – 1997. – №2. – С.71-78.
2. Кондратюк О.В. Форми і методи трансформації системи освіти в соціально-економічній політиці держави: дис. ... канд. екон. наук: 08.09.01 / О. В. Кондратюк. – Львів, 1998. – 219 с.
3. Менсон М.Х. Основы менеджмента / М. Х. Менсон, М. Альберт, Ф. Хедоури; [пер. с англ.]. – М.: Дело, 1996. – 704 с.
4. Олійник В.В. Методологічні засади цільового управління освітою / В. В. Олійник // Педагогіка і психологія. – 1998. – №4 (21). – С. 110–114.
5. Олійник В.В. Щодо принципів управління неперервною освітою / В. В. Олійник // Світло. – 2001. – №1 (19). – С. 10-15.
6. Олійник В. Наукові засади оптимального керівництва навчальними закладами / В. Олійник, В. Маслов // Наукові записки. – Вип. 32. ч.1. – Серія: Педагогічні науки. – Кіровоград: РВЦ КДПУ ім. В.Винниченка, 2001. – С. 59–60.
7. Протасова Н.Г. Післядипломна освіта педагогів: зміст, структура, тенденції розвитку / Н. Г. Протасова. – К. : Вища школа, 1998. – 176 с.
8. Скідін О.Л. Соціальні технології в управлінні закладами освіти: автореф. дис. ... доктора соціолог. наук: спец. 22.00.06 / О. Л. Скідін. – К., 2001. – 44 с.
9. Советский энциклопедический словарь [гл.ред. А.М. Прохоров]. – М.: Сов.энциклопедия, 1984. – 1600 с.
10. Фатхутдинов Р.А. Система менеджмента: [учебно-практическое пособие] / Р. А. Фатхутдинов. – М.: АО “Бизнес-школа Интел-Синтез”, 1996. – 358 с.
11. Чепак В.В. Управління освітою як соціологічна проблема: автореф. дис. ... канд. соціол. наук: 22.00.06 / В. В. Чепак. – К., 1995. – 25 с.

УДК 371.00176

DEVELOPMENT OF BUSINESS MEETING SKILLS WHEN TEACHING FOREIGN LANGUAGES

Н.Ю.Ішук

Анотація. У статті висвітлено проблеми формування мовних і мовленнєвих компетенцій ділового спілкування на заняттях з іноземної мови в університеті. Запропоновано низку завдань, спрямованих на розвиток відповідних компетенцій у студентів-економістів для участі у наукових конференціях та проведення ділових нарад.

Ключові слова: ділове спілкування, ділові наради, навички проведення ділових нарад, конференція, мовні та мовленнєві компетенції.

Аннотация. В статье раскрыты проблемы формирования языковых и речевых компетенций делового общения на занятиях по иностранному языку в университете. Предложен ряд заданий, направленных на развитие соответствующих компетенций у студентов-экономистов для участия в научных конференциях и проведения деловых совещаний.

Ключевые слова: деловое общение, деловые совещания, навыки проведения деловых совещаний, конференция, языковые и речевые компетенции.

Summary. The article is dedicated to the problems of development of language and speaking skills of business communication at high school foreign language lessons. A number of tasks aimed to train students of economics to acquire the appropriate competences for participating in scientific conferences and holding a business meeting are presented in the article.

Key words: business communication, business meetings, skills for holding business meetings, conference, language and speaking skills.

Stating a problem. Due to the integration of Ukraine into the European Community, the knowledge of business meeting skills and ability to apply them in every business sphere (either in public or private sector) has become very important. The topicality of this problem is intensified by the fact that production has become more complex; microeconomic, managerial, commercial and legal fields have been increasingly developing that clearly indicates the need in acquiring skills of professional culture as a significant component of intercultural communication of future specialists. Thus the Business English, English for