

ПИТАННЯ ТЕОРІЇ

РОЗВИТОК ІДЕЙ НАУКОВОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В ТЕОРІЇ УПРАВЛІННЯ ТА ЇХ ВПЛИВ НА ІННОВАЦІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСВІТИ

О.В. Діденко

Нові цілі модернізації освітньої галузі, визначені Національною доктриною розвитку освіти, Законами України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», низкою нормативних документів, спрямовані на розвиток національної системи освіти, що має відповідати викликам часу і потребам особистості, яка може реалізувати себе в суспільстві. Такі цілі освіти зумовлюють пріоритетність досліджень в галузі педагогічної інноватики, яка в 90-тих роках ХХ століття виокремилась у потужний напрям наукового супроводу модернізації освіти на всіх рівнях.

Об'єктом наукових інтересів управління стає на початку ХХ століття і пов'язується з творчістю Ф. Тейлора. Становлення й розвиток теорії управління впродовж минулої епохи відбувалося на основі утвердження наукових шкіл, кожна з яких обґрунтувала власні підходи, концепції та положення. Окремі з цих підходів, методи управлінської діяльності мають суттєве значення для дослідження проблеми управління інноваційними процесами в сучасній освіті. **З огляду на це метою статті є аналіз ідей наукового менеджменту в теорії управління та їх вплив на інноваційний розвиток освіти.**

Започаткована Ф. Тейлором теорія наукового управління стала, свого роду, інтелектуальною революцією, на основі нововведень якої вдалося подолати антагонізм у відносинах між керівниками та робітниками. В основу теорії покладено ідеї, які ефективно впливають на результати роботи: використання наукових методів та операційних стандартів; відбір робітників на основі наукових критеріїв з урахуванням їхніх здібностей та можливостей досягнення встановлених стандартів та норм; систематичне підвищення кваліфікації робітників, забезпечення наукового рівня їхньої освіти й розвитку; урахування психологічної сумісності, співробітництво й кооперація адміністрації та робітників [1].

Засновники адміністративної школи управління А. Файоль, Л. Урвік, Ч. Бернард та ін. обґрунтували універсальні принципи управління, ураховуючи які можна забезпечити ефективність роботи організації. Йдеться про принцип розподілу праці, влади й відповідальності, дисципліни, єдиновладдя, єдність керівництва, підпорядкування особистих інтересів громадським, винагорода, централізації, ієрархії управління (скалярний ланцюг), порядок, справедливість, стабільність персоналу, ініціативу, корпоративний дух.

Значний внесок у розвиток адміністративної школи управління зробив М. Вебер. Його модель «ідеального типу» адміністративної організації, яку соціолог позначив терміном «бюрократія», дозволила визначити основи системного функціонування організації. Згідно з його теорією, бюрократія повинна зосередити увагу на нормах, правилах, а не на людях, і, тим самим, забезпечити ефективність, прибуток та подальший прогрес [2, с. 46].

Німецький вчений, визнаний лідер експериментальної психології Г. Мюнстерберг, досліджуючи поведінку людей у різних сферах діяльності (на виробництві, в освіті та вихованні, в юридичній практиці), розкрив механізми використання психології у практичній роботі. Розроблені ним тести давали можливість здійснювати відбір робітників з урахуванням їхніх здібностей та сумісності в роботі один з одним. Також було зроблено спробу виявити психологічні умови, які збільшують мотивацію та знижують втомлюваність від роботи. Відтак, опираючись на знання психології кожної людини, процес управління

набував гуманістичного характеру, а наукові методи організації праці поєднувалися з духовними потребами особистості [2, с.55].

Отже, промислова психологія заклала основу нового напрямку в теорії управління, відомому під назвою «людських відносин». Представники цієї школи довели необхідність використання прийомів управління, що ґрунтуються на довірі, спілкуванні, розумінні та урахуванні персональних проблем, пов'язаних із соціальним, фізичним станом працівників, адже це опосередковано впливає на результати виробництва. Відповідно, нові положення змінили вимоги до якості самого керівника. Тепер від нього вимагалися знання не лише специфіки виробництва, але й розуміння ситуацій, зумовлених поведінкою людей.

Наукові дослідження Д. Мак-Грегора підтвердили гіпотезу про те, що керівник повинен враховувати соціальні потреби робітників, їх взаємозв'язки, груповий статус тощо. Цим було спростовано думку про те, що щасливі робітники – це ті, які забезпечують продуктивність праці [3].

Суттєво розширив теорію людських відносин Ч. Бернард. Учений розглядав організацію як свідомий, цілеспрямований та продуманий вид співробітництва між людьми. Здобутком американського економіста стало обґрунтування теорії влади, проголошення ідей морального лідерства керівника, визначення формальних та неформальних організацій. За висновками Ч. Бернарда, суттєвою характеристикою організації є оцінка її «дієвості» та «ефективності». Вихідна позиція такої оцінки полягає в усвідомленні того, що організація починається з людини як самостійної істоти. Однак було враховано, що для виконання таких робіт, які не під силу одній людині, необхідно об'єднуватися в організацію і тим самим вступати у соціальні стосунки. Досягнення цілей організації означає її «дієвість». Суть «ефективності» полягає в тому, що досягнення загальної мети задовольняє власні потреби кожного окремого індивіда. Саме задоволеність чи незадоволеність, яку відчуває кожен член організації, впливає на величину його внеску до загальних досягнень усіх людей [3].

У 40 -50 роки минулого століття розвиток ідей школи «людських відносин» суттєво було поглиблено за рахунок положень, обґрунтованих А. Маслоу. Згідно з його поглядами, насамперед необхідно задовольнити базові потреби людини як основи для подальшої реалізації внутрішніх намірів і потреб.

Натомість, результати проведених Ф. Херцбергом та ін. американськими вченими експериментів не виявили зв'язку між задоволенням потреб та мотивацією людини до праці. Тоді Ф. Херцберг запропонував нову формулу розподілу потреб – на «ті, що просто задовольняють» та «ті, що стимулюють». Основними мотивами вчений назвав групу потреб: досягнення, заохочення, просування, відповідальність, можливість росту та самовдосконалення. Було доведено, що задоволеність умовами праці та задоволеність змістом праці – необхідні умови для забезпечення ефективного виробництва [4].

Ці положення започаткували поведінковий менеджмент, ключовими ідеями якого стали: підвищення ефективності праці робітників через усвідомлення їхньої індивідуальності, групових взаємовідносин та налагодження організаційного процесу; добір працівників за теорією «Y» (тих, які мотивовані на працю і здатні до самоконтролю). Основним обмеженням концепції поведінкового управління стало ігнорування ситуаційних факторів, насамперед, навколишнього середовища та організаційних технологій.

З 50 -их років минулого століття починається новий етап у дослідженнях феномену управління за допомогою наукових знань і методів, що дозволяли прийняти доцільні організаційні рішення. Суть нового методу, який отримав назву «аналіз управління», полягав у тому, що із багатьох запропонованих рішень необхідно обирати ті, які є найоптимальнішими (на відміну від попередників, які вважали за доцільне знаходити «єдино правильне рішення»). Оскільки основним засобом нового напрямку в управлінні стали математичні підходи, застосування комп'ютерної та мультимедійної техніки, він отримав назву «кількісної (управлінської) школи» [4].

Особливе значення у розгортанні інноваційних процесів та керуванні ними належить системному управлінню, в основу якого покладено теорію загальних систем, виведену американським ученим Л. Берталанфі. На його думку, усі знання мають спільні риси, які

можна об'єднати у вигляді «моделі загальної системи». Оскільки жодна з наук не охоплює всю сукупність знання, а відображає лише певну частину реальності, то всі науки мають спільні риси і повинні: вивчати ціле чи «організм»; осмислювати організм як «стійкий стан» його основних частин; враховувати, що усі частини організму (системи) «відкриті» для впливу свого оточення і самі впливають на оточення [5].

Ці положення стали вихідними для Н. Вінера. Це учений створив кібернетику, яка показала, що всі системи можна сформувати таким чином, щоб контролювати себе за допомогою комунікацій.

К. Боулдінг, об'єднавши ідеї Л. Бергаланфі, Н. Вінера та теорію інформації в єдину систему, зробив висновок про те, що теорія загальних систем спрямована на створення структури, на яку необхідно нанизувати відповідні дисципліни і предмети у певному порядку. В такий спосіб можна створити теоретичну і філософську основу для вивчення різних рівнів системи, виявлення відкритості й розробки її інформаційної бази. Отже, теорія систем стала засобом мислення в управлінні [5].

У 80 -ті роки у межах системного підходу сформувалася ще одна концепція, суть якої полягає в тому, що ефективна організація формується на основі семи взаємопов'язаних між собою складових, зміна кожної з яких викликає зміну інших. Основними складовими моделі є: стратегія (плани, напрям дій, ресурси тощо), структура (внутрішній склад організації, підрозділи, ієрархія влади), системи (процедури, процеси), штат (кадри організації, їхній вік, освіта та ін.), стиль (засоби керівництва організацією), сукупність навичок (характеристика основних навичок, необхідних для успішної організації), спільні цінності (сутність та зміст основних напрямків діяльності, з якими обізнані усі члени колективу) [6].

Цю концепцію можна назвати методологічним засобом розробки системи управління інноваційними процесами, де потрібно врахувати: стратегію формування інноваційного середовища в освіті, організаційну інфраструктуру, механізми впровадження нововведень та етапи процесів, професійні ресурси та підготовку фахівців до роботи в інноваційному середовищі, мотивацію до інноваційного пошуку.

Окрім системного менеджменту, важливе значення мають розробки і в галузі ситуаційного менеджменту. Зокрема, теорія ситуаційного менеджменту, яка сформувалася у 70 -ті роки минулого століття у Гарвардській школі бізнесу, полягає в тому, що одні й ті ж функції по-різному реалізують у конкретних ситуаціях.

Системний та ситуаційний менеджмент передбачає всебічний глибокий аналіз чинників, що створюють ситуацію, дозволяють визначити найдоцільніші форми, методи, прийоми, концепції для її вирішення [6].

У контексті нашого дослідження доцільно звернути увагу на ключові ідеї ситуаційного управління, оскільки ці підходи нерідко використовуються в інноваційному процесі. Це насамперед ідея про те, що: 1) результат залежить від урахування в стратегії, структурі, процесах, непередбачених ситуацій; 2) можливість визначення декількох шляхів для досягнення мети; 3) одночасне пристосування організації до ситуації чи зміни ситуації відповідно до потреб.

Розкриваючи можливості пристосування організації до конкретних вимог, ситуаційне управління практично заперечує наявність універсальних підходів до управління та загальних принципів його побудови, оскільки мистецтво менеджерів полягає в тому, щоб розуміти ситуацію, визначити її характеристики, вибрати відповідне управління і лише потім осмислювати наукові рекомендації, що мають узагальнюючий та універсальний характер [7].

У ситуаційній теорії важливе місце належить концепції стратегічного управління, зокрема стратегії функціонування та стратегії розвитку. Стратегією називають загальну концепцію досягнення мети організації, вирішення проблем та розподіл необхідних для цього ресурсів. Стратегія складається з таких елементів, як система цілей (місія, загальноорганізаційні та специфічні цілі), пріоритети (основні принципи та розподіл ресурсів), правила управлінських дій.

Інноваційні процеси, які здебільшого пов'язують з розвитком організації, можуть мати важливе значення і в системі функціонування. Скажімо, такі напрями як стратегія диференціації та стратегія фокусування певною мірою відображають особливості нововведень, що діють в режимі функціонування. Так, наприклад, перший напрям полягає в тому, що організація (навчальний заклад) концентрує свої зусилля на окремих напрямках і прагне саме в них досягти успіху. Щодо другої стратегії, то вона передбачає вибір окремого сегменту на ринку освітніх послуг, досягнення на якому забезпечує організації конкурентні переваги.

Природним і закономірним явищем у процесах впровадження нововведень є стратегія розвитку. Важливо, що саме стратегія розвитку своїм об'єктом визначає потенціал організації. Це положення має відповідну цінність для осмислення системи підготовки фахівців, що можуть працювати в інноваційному середовищі. Стратегія розвитку здебільшого характерна для молодих організацій (новостворених), які прагнуть за короткий термін досягти провідних позицій в галузі. Разом з тим, стратегія розвитку є невід'ємною складовою тих організацій, які знаходяться «на гребені» науково-технічного прогресу.

Ідеї американського та європейського менеджменту підтримали багато країн Сходу, зокрема Японія. Проте необхідно зазначити, що, використовуючи світовий досвід, японський менеджмент опирається на національні особливості, зберігаючи й підсилюючи тим самим власні цінності. Японська модель управління ототожнюється з поняттями «дому» і «сім'ї», що забезпечує компаніям високі прибутки і стабільність на світовому ринку. Управління в основному має характер рекомендацій. В умовах, коли люди тривалий час працюють разом, формується атмосфера самомотивації та самоконтролю. Коло обов'язків чітко не регламентується тому, що кожен готовий виконувати будь-яку роботу. Індивідуальна відповідальність, групове прийняття рішення, неформальний контроль, постійна турбота про працівників – це ті позиції, які стали основою для нововведень в окремих галузях наукової і практичної діяльності та прориву японської економіки на світовий ринок [5].

Особливе місце серед ідей наукового менеджменту належить такому виду управління як управління нововведеннями, відомого під назвою «інноваційний менеджмент». Управління інноваціями (або нововведеннями) визначає своїм об'єктом процес наукових досліджень, прикладних розробок, створення дослідних взірців та впровадження нового у виробництво [3].

На початку XXI століття в теорії та практиці сучасного менеджменту виявилися тенденції, урахування яких дає можливість визначити перспективи, накреслити цілі й досягти успіху в реалізації освітніх нововведень. Серед основних тенденцій можна виділити такі: підвищення ролі демократичних форм управління, що сприяє активній участі педагога у впровадженні нововведень та реалізації окремих управлінських функцій як у межах свого навчального закладу, так і освіти загалом; посилення глобалістичних тенденцій у світі, що сприяє не лише відтворенню спільних форм і методів управління, але й формуванню власне національного стилю в управлінні; розвиток сучасних технологій, що спонукає до усвідомлення ролі і значення матеріально-технічної бази загальноосвітніх навчальних закладів.

Таким чином, наукові положення інноваційного розвитку, започатковані в загальній теорії управління, дають уявлення про генезу основних ідей, окремі з яких є визначальними в системі управління інноваційними процесами в освіті. Це насамперед ідеї про те, що 1) практика управління інноваційними процесами повинна спиратися на наукові методи організації; 2) основу управління інноваційними процесами складає концепція стратегічного управління, зокрема стратегія функціонування та стратегія розвитку; 3) функціонування та кооперація формальних і неформальних організацій забезпечує ефективність та відкритість інноваційним процесам; 4) досягти цілей інноваційного пошуку можна з урахуванням людського фактору, тобто задоволеності умовами і змістом роботи, взаємозв'язку між потребами особистості та організації; 5) ефективність реалізації нововведень залежить від моделювання процесу управління як загальної цілісної системи; 6) організація інноваційного пошуку значною мірою залежить від встановлення зворотних інформаційних зв'язків між

елементами системи; 7) продуктивність інноваційного процесу регулюється запровадженням кількісних і якісних методів аналізу; 8) забезпечення наукового рівня підготовки суб'єктів інноваційного пошуку та організація їх співробітництва на основі кооперативних взаємозв'язків; 9) здійснення функціонального розподілу праці, влади та відповідальності; 10) стимулювання суб'єктів інноваційного пошуку до ініціативи та творчості.

Література:

1. Бандурка А. М., Бочарова С. П., Землянская Е. В. Психология управления. – Х.: Фортуна – Пресс, 1998. – 464 с.
2. Васильченко Л. В. Формування управлінської культури керівника школи в системі післядипломної педагогічної освіти: Дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Тернопільський національний педагогічний ун-т ім. В. Гнатюка. – Т., 2006. – 207 с.
3. Шаркунова В. В. Соціальне управління та концепції педагогічного менеджменту в загальноосвітніх закладах: Дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Державна академія керівних кадрів освіти. – К., 1998. – 170 с.
4. Вашенко Л. М. Система управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону: Автореф. дис... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Інститут педагогіки АПН України. – К., 2006. – 40 с.
5. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя -практика / Пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
6. Даниленко Л. І, Островерхова Н. М. Ефективність управління загальноосвітньою школою: соціально-педагогічний аспект: Монографія. – К.: Школяр, 1996. – 302 с.
7. Мармаза О. І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. – Х.: Видав. гр. «Основа», 2004. – 240 с.

ФОРМУВАННЯ СОЦІАЛЬНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ У ПРОЦЕСІ ВИКЛАДАННЯ ДІЛОВОЇ АНГЛІЙСЬКОЇ МОВИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ

І.Б. Зарубінська

Останнім часом серед української педагогічної громадськості точиться жвава дискусія щодо питань запровадження компетентнісного підходу в національну систему освіти. Дискусійними є питання щодо визначення термінів «компетентність» та «компетенції», переліку так званих «ключових компетентностей», теоретичного оформлення ідей, які б не вносили суперечливих тенденцій у загальну схему функціонування освіти як взаємоузгоджені окремі складові, а також щодо меж застосування компетентнісного підходу, проблем і труднощів у його реалізації.

Однак, актуальність побудови змісту освіти, орієнтація форм та методів навчання на формування компетентності учнів та студентів вищих навчальних закладі не викликає сумнівів.

Разом з тим експериментальні дослідження та аналіз літератури доводять, що існує об'єктивна невідповідність між потребою суспільства в соціально компетентних та готових до подальшого саморозвитку випускниках вищих навчальних закладів та відсутністю науково обґрунтованих педагогічних умов та виховних технологій, орієнтованих на формування ключових компетентностей сучасної молоді. Тому **темою даної статті** є дослідження умов формування соціальної компетентності як однієї з ключових компетентностей студентів у процесі викладання англійської мови у вищому навчальному закладі

Акцентування сучасної освіти на розвитку ключових (життєво необхідних) компетентностей є однією з освітніх вимог впливових міжнародних організацій: Ради Європи, Організації економічного співробітництва та розвитку, ряду єврокомісій в галузі науки. Про необхідність розгортання науково-педагогічного пошуку у визначеному напрямку свідчить розроблення й реалізація ряду освітніх проектів в Україні [6].

Поняття ключових компетентностей застосовується для визначення таких, що дають змогу особистості ефективно брати участь у багатьох соціальних сферах і які роблять внесок