

УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНО - ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ В УМОВАХ СУБ'ЄКТНОЇ КОНЦЕПЦІЇ

Валентина Григор'єва*

кандидат педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник лабораторії управління професійно-технічної освіти ІПТО НАПН України

КЛЮЧОВІ СЛОВА:
управління,
суб'єкти управління,
суб'єкт-суб'єктна взаємодія,
вербальна комунікація,
невербальна комунікація,
кінетика.

Реферат

Розкрито актуальність дослідження управління професійно-технічною освітою як суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Вирішення зазначеної проблеми пролягає через розроблення нових підходів, технологій та механізмів управління професійно-технічною освітою, навчально-виробничим процесом, зокрема. Обґрунтовано дослідницьку позицію щодо розуміння такого явища, як «суб'єкти управління» і схарактеризовано комунікативний потенціал суб'єктів управління на основі процесів взаємодії і спілкування, спрямованих на реалізацію функцій управління. Висвітлені результати дослідницько-експериментальної роботи, що передбачала емпіричну перевірку теоретичних основ взаємодії суб'єктів управління, зокрема структури взаємодії, її функціональної моделі, ролі комунікативної компетентності керівника навчального закладу у вирішенні управлінських задач. Набула подальшого розвитку концепція двоканальної вербально-невербальної природи суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Доведено, що посередником між суб'єктами взаємодії виступають невербальні засоби виразності як носії інформації про морально-етичні, професійні та психологічні особливості і якості суб'єктів, незалежно від вербального змісту мовлення. Тому подальша проблема полягає у активізації вмотивованої роботи (переважної більшості, а не частки) суб'єктів управління над собою щодо цілеспрямованого розвитку комунікативних умінь вербального і невербального контакту. Представлено порівняльні результати дослідження розвиненості (у керівників професійно-технічних навчальних закладів) комунікативних умінь, у тому числі вербального і невербального контакту. Здійснений аналіз результатів до і після експерименту підтвердив можливість, доцільність й ефективність самостійної роботи керівників щодо подальшого розвитку комунікативної компетентності. Обґрунтовано практичну необхідність створення соціально-психологічної теорії управлінського спілкування як основи для оптимізації технологій і методик комунікативної підготовки керівних кадрів.

Вступ

На сьогодні ще немає закінченої, органічно цілісної теорії управління. Окремі ж положення цієї досить молоді науки (початок ХХ ст.) – методологічні, системно-структурні, математичні, психолого-педагогічні та ін. – здатні вирішувати лише функціональні завдання теорії управління, до того ж винятково у межах своїх предметно-наукових областей. Єдиного управлінського поля поки що не виявлено, а її окремі предметно-наукові області не можна механічно з'єднати в органічно цілу теорію управління. Наше дослідження – лише крок до вирішення цього складного завдання. Ми зробили спробу підійти до аналізу управлінського процесу як універсального явища, в основі якого лежить взаємодія суб'єктів управління.

Аналіз досліджень і публікацій по темі

Вирішення зазначеної проблеми пролягає через розроблення нових підходів, технологій та механізмів управління професійно-технічною освітою, навчально-виробничим процесом зокрема. Загальна теорія управління збагачена дослідженнями соціального управління (Н.П.Лукашевич, Г.В.Щокін), педагогічного управління (Є.С.Березняк, В.І.Бондар, Ю.А.Васильєв, Ю.А.Конаржевський, Н.М.Островецьова, В.С.Пікельна), психології управління (Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський, Т.І.Левченко), що закладають основи для переорієнтації управління навчальним процесом у

сучасному навчальному закладі на його самоорганізацію (як педагогічної системи), широкого використання істотних внутрішніх резервів. Процеси самоорганізації, саморозвитку та самоуправління як складових освітньої діяльності в умовах мінливого середовища відображено у дослідженнях Б.Г.Ананьєва, В.С.Бочка, С.В.Дорошенка, Н.В.Кузьміної, С.І.Подмазіна, Т.І.Левченка та інших.

Аналіз розвитку загальної теорії управління і управління навчальним процесом дав можливість простежити тенденцію переходу від розуміння управління як одностороннього впливу до управління як взаємодії суб'єктів на основі комунікації, прямого та зворотнього зв'язку. Цей аспект представлений у роботах Є.С.Березняка, В.І.Бондаря, Ю.К.Конаржевського, П.І.Третьякова, В.С.Пікельної, Т.І.Шамової та ін.

Ми поділяємо підхід до управління як до діяльності (В.К.Батурін). Дійсно, управління – особлива діяльність по досягненню даної конкретної мети, яка розуміється як дане управлінське рішення, даними людьми у даній організації, за допомогою даних засобів, можливостей даних ресурсів, «тут» і «зараз», задля отримання даного результату. Отже, управління має, щонайменше, вісім узагальнених характеристик. І мистецтво управління полягає у максимальній гармонізації цих характеристик, забезпеченні цілісності процесу управління за рахунок когерентності

основних його параметрів. При цьому необхідно говорити про наявність взаємозв'язків і взаємодію усіх складових, у тому числі головних його агентів, якими є суб'єкти (і об'єкти) управління.

Найбільш адекватною для розкриття суті механізмів, функцій, характеристик цих взаємозв'язків є методологія аналізу суб'єкт-об'єктних і суб'єкт-суб'єктних взаємодій. Дана система взаємодій як проблема є галуззю спеціальних фундаментальних досліджень, котрі ведуться вже давно. Відтак накопичено значний методологічний досвід, отримано арсенал результатів, які узагальнено представлені, зокрема, в роботах В. О. Лекторського, Ш. Г. Лешкевича, В. І. Мухіна, В. С. Стьопіна та ін.

Мета статті

У статті ми робимо спробу дослідити управління освітнім процесом професійно-технічного навчального закладу, спрямованого на самокерований розвиток, розкрити комунікативний потенціал суб'єктів управління на основі процесів взаємодії і спілкування.

Основна частина

Для забезпечення предметної точності подальших міркувань зробимо деякі пояснення щодо нашого дослідницького розуміння такого явища, як «суб'єкти управління». Ми навмисно не вдаємося до аналізу різних наукових трактувань цього поняття. Враховуючи невеликі обсяги статті і залишаючи докладний його розгляд та виклад монографічним публікаціям [5], акцентуємо лише на одному аспекті.

Проблему взаємодії суб'єктів управління професійно-технічною освітою можна розглядати на різних рівнях: національному, регіональному, місцевому, локальному. Управління на кожному з них має тільки йому притаманні особливості, характерні параметри й умови функціонування. Але загальним інваріантом залишається те, що, незалежно від рівня управління освітою, усі його суб'єкти утворюють певну множину, і водночас кожний із них є одиничним суб'єктом окремо взятого структурного підрозділу ієрархічної системи. Наявність цього факту сприяла утвердженню нашої концептуальної позиції, згідно з якою суб'єктів управління можна розглядати у двох вимірах (залежно від «точки» відліку) – як сукупного суб'єкта і як поодинокого.

Сукупний суб'єкт репрезентує суспільні цінності. Він представлений у кожній освітній системі адміністрацією, педагогічним колективом, учнівським співтовариством, управлінням горизонтальних осей адміністрування тощо. Діяльність цих сукупних суб'єктів спрямовується і регламентується нормативно-правовими та

програмними документами. Кожний поодинокий суб'єкт, що входить до сукупного суб'єкта, має свої, проте в основному узгоджені із сукупністю, спільні цілі. Вони представлені у формі певних результатів, але з розмежуванням функцій і ролей, через що, скажімо, освітній процес є складною поліморфною діяльністю. Загальна мета освітнього процесу як діяльності спрямована на збереження і подальший розвиток суспільного досвіду, накопиченого цивілізацією, конкретним народом, спільнотою. Вона здійснюється двома зустрічними процесами передачі і прийому цього досвіду, організації його освоєння та засвоєння. У цьому разі ми говоримо про сукупний ідеальний суб'єкт всього освітнього процесу, ефективність дії останнього визначається усвідомленням суб'єктами загальної цивілізаційно-значущої мети.

Оскільки проблему взаємодії ми розглядаємо не як загальнонаукову, а віднесено у площину спільної діяльності суб'єктів управління професійно-технічною освітою, то цей аспект представимо детальніше. Навчальний заклад як соціально-педагогічна система є елементом більш складної системи – суспільства. Тому педагогічна система швидко реагує на всі економічні, політичні, соціально-ідеологічні зміни, яких зазнає суспільний розвиток. Відповідно до нових стратегічних цілей освіти оновлюються цілі професійно-технічних навчальних закладів щодо якості навчання та управління ними.

Ми свідомі того, що глибокі якісні зміни в системі професійно-технічної освіти несила здійснити тільки на рівні окремих освітніх закладів. Вони можливі в результаті планомірних зусиль усієї системи освіти на всіх її рівнях, із широким залученням громадськості. Вже доведеним є те, що всі невдалі реформи провалилися через ігнорування провідної ролі людського фактора. Автори реформ спрямовують зусилля на структурні, конструктивні зміни. Але ж ці нові структури і конструкти реалізовуватимуть люди. І вони мають бути відповідним чином готові до такої роботи.

Звідси випливає, що для досягнення позитивних результатів замало змінити структуру й зміст управлінської системи в цілому та її окремих ланок. Необхідно змінити *психологію* учасників освітнього процесу і суб'єктів управління щодо подальшої гуманізації відносин, оскільки неможливо змінити технологію управлінського процесу, не змінивши характер відносин між керівною та керованою структурами.

Мета управління, як влучно сказала свого часу М. П. Фоллетт, полягає у виконанні роботи руками інших людей. Звідси постають проблеми і гострі колізії. Адже «інші люди» не можуть не усвідомлювати факт виконання роботи «їхніми

руками». Усвідомлення себе як підлеглого, керованого, і добровільне прийняття цієї ролі є необхідною умовою управління. Тому так доречно вимога до кожного керівника – шанувати людину в людині. Це уможливується за високої професійної компетентності керівників, яка передбачає демократичний стиль спілкування з підлеглими на засадах гуманістичних принципів і діалогічної форми взаємодії.

Сказане повною мірою екстраполюється й на систему професійно-технічної освіти. До того ж децентралізація управління нею потребує від керівників навчальних закладів не просто активності, а такої, вектор спрямованості котрої націлений не лише на пошук шляхів виживання в цих складних кризових умовах, а й способів подальшого розвитку навчального закладу (наприклад, за рахунок широкого використання нових форм співпраці з роботодавцями, надання нових освітніх послуг населенню, налагодження роботи маркетингових служб тощо).

За результатами нашого дослідження, не всі керівники, на жаль, готові працювати по-новому в нових соціально-економічних умовах. На заваді – стереотипність мислення, небажання оволодіти новими знаннями, технологіями та методиками. Серед безлічі властивостей і якостей особистості керівника, які є надзвичайно важливі для успішної управлінської діяльності, ми виділили таку їх систему: суб'єктність, рефлексивність, гуманність, толерантність, підприємливість, креативність, комунікативність. Наявність у керівників, поміж іншого, такої системи властивостей створює умови для успішного вирішення управлінських завдань і проблем, які постійно вимагають оперативних, доцільних дій.

Теоретичне й емпіричне вивчення зазначеної проблеми дало змогу виявити основні особливості управління навчальним процесом у професійно-технічному навчальному закладі. Понад усе потрібно враховувати такі з них: *безперервність і наступність* управління при переході від одного структурного підрозділу до іншого; *багаторівневість структури* управління навчальним процесом; необхідність *узгодження* централізації та децентралізації управління навчальним процесом, а також освітньої, організаційної та управлінської діяльності всіх його учасників; *посилення* функції координації між учасниками навчального процесу для забезпечення цілісності педагогічної системи; наближення функції контролю до функції *зворотного зв'язку*, аналізу з подальшим регулюванням та корекцією.

Аналіз теорії і практики управління навчальним процесом дав нам змогу побачити переваги та доцільність переходу від «управління впливу» до «управління на основі взаємодії».

Особливість останнього полягає у спрямуванні його учасників на спільну діяльність щодо визначення мети, планування, координації й узгодженості дій, відповідно до запланованого, контролю як самомоніторингу педагогічної діяльності, саморегулювання та самокорекції діяльності учасників навчального процесу на різних етапах управління, перегорення системи відносин з суб'єкт-об'єктної на суб'єкт-суб'єктну.

Взаємодія як і процес спілкування взагалі, має парний характер. Тут рельєфно проступають два взаємопов'язаних процеси, що органічно поєднанні, але розгортаються за протилежно спрямованими векторами руху. Для кращого розуміння даного феномена кожного суб'єкта необхідно розглядати з двох точок зору: як такий, що здійснює вплив, і як такий, що його сприймає. Ця особливість взаємодії спричиняє певні труднощі і в реальному спілкуванні суб'єктів управління, і в його експериментальному дослідженні. Тому є сенс звернутися до найпростішої моделі взаємодії, яка бачиться нами як відкрита система, що містить дві основні підсистеми – учасників взаємодіючої пари. Між суб'єктами цієї системи функціонують складні багаторівневі змістовні взаємозв'язки і взаємовідносини. Ці зв'язки й відносини впливають один на одного, накладаються і надбудовуються одне над одним, разом впливаючи на ефективність усїєї суб'єкт-суб'єктної взаємодії.

Виходячи з наведених міркувань, ми спробували розробити модель взаємодії суб'єктів управління професійно-технічним навчальним закладом, в основу якої покладено головні функції інтерактивного спілкування суб'єктів навчального закладу (Рис. 1).



Рис. 1. Функціональна модель взаємодії суб'єктів управління

Суб'єкт управління за спрямованістю своєї діяльності залежить від середовища й одночас є активним його творцем. Детермінантами результативності його управлінської діяльності виступають взаємопов'язані і взаємозумовлені об'єктивні і суб'єктивні фактори. Серед об'єктивних факторів вагомими, як для нашого розгляду, є суспільні зв'язки, морально-психологічний клімат, культурні цінності й розвиток регіону. Суб'єктивні фактори охоплюють систему смислів, які вкладає суб'єкт в управлінську діяльність, у свої конкретні вчинки і дії, а також його знання про об'єктивні фактори, про інші суб'єкти управлінської діяльності, про засоби, способи й умови досягнення поставлених цілей.

Управління як взаємодія керівного центру і керованих суб'єктів завжди має опосередкований характер. Воно здійснюється за вербальними і невербальними каналами зв'язку. Отже, забезпечити успішне функціонування системи управління, реалізацію управлінських технологій, новаційних підходів можна в один-єдиний спосіб, а саме – вправного володіння уміннями вербального і невербального контакту, високого рівня розвиненості у суб'єктів управління комунікативних умінь.

Неспростовним є те, що неодмінною складовою управлінської компетентності керівника виступає мовлення – інтегративний показник його комунікативної і загальної культури. Дійсно, визнання управлінської діяльності сферою підвищеної мовленнєвої відповідальності в наш час є безперечним. Однак результати констатувального експерименту показали, що суб'єкти управління не завжди дотримуються мовленнєвих норм. Комунікативні невдачі, бідна лексика, заштамповане мовлення, відсутність його чистоти тощо – далеко не рідкісні явища в мовленні управлінців.

Крім того, поряд з мовленням найважливішим засобом спілкування і взаєморозуміння є невербальна комунікація. Адже звукове мовлення як засіб спілкування несе, і при цьому незалежно від значення слова, невербально досить значну і найважливішу для слухача інформацію про того, хто говорить, про його ставлення до співрозмовника, до предмета мовлення, до самого себе тощо. Таким чином, невербальна комунікація відбувається у процесі мовленнєвого спілкування паралельно з вербальною і становить, по відношенню до слова, другий інформаційний канал у системі спілкування. Невербальна інформація може як істотно посилити значення слова, так і його послабити, аж до повного заперечення суб'єктом сприйняття. Це можливо завдяки інформаційно-

комунікативним властивостям кінетики, тобто виразних рухів – міміки, жестикуляції, ходи, постави, пантоміміки.

На думку дослідників [3; 4; 7], жести відіграють значну роль у загальному враженні, яке керівник справляє на навколишніх. Жест – явище суто індивідуальне, самотутнє. Він нерозривно пов'язаний з ходом думки і рухом почуттів. Невербальній комунікації притаманні деякі особливості, які принципово відрізняють її від вербальної. Вони наступні: полісенсорна природа невербальної комунікації, тобто реалізація її одночасно через різні органи чуття; її еволюційна історія набагато давніша, ніж у вербальної; незалежність від семантики мовлення (слова можуть означати одне, а жестикуляція, інтонація голосу – зовсім інше); значна мимовільність і підсвідомість; незалежність від мовленнєвих бар'єрів (тобто універсальність невербального коду дає змогу розуміти один одного навіть при незнанні мов).

За даними експерименту встановлено, що більшість опитаних суб'єктів управління (86 %) ніколи і ніде не навчалися культурі мовлення і техніці невербальної комунікації, не займалися спеціальним самонавчанням з цих питань. Стан ознайомленості респондентів зі спеціальною літературою з проблем вербальної і невербальної комунікації представлений у таблиці 1.

Вивчали курс «Культура мови», «Техніка мовлення», «Ораторська майстерність» у педагогічних інститутах або університетах всього 8% респондентів, в основному, це викладачі-філологи. Тільки ті респонденти, які мали музичну освіту, свого часу займалися розвитком голосу, щоправда вокального, а не мовленнєвого, і тільки вони мають правильну техніку дихання.

За результатами анкетування можна зробити висновок про те, що знання техніки мовлення як важливої характеристики професійно-мовленнєвої культури практично відсутні у більшості респондентів. Найвні знання найчастіше мають інтуїтивний, емпіричний характер. Деякі суб'єкти управління володіють невербальними засобами виразності досить добре. Як з'ясувалося, такими вміннями, як даром, вони наділені від природи, і зусиль до цього вони не прикладали.

Ми розвиваємо концепцію двоканальної вербально-невербальної природи суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Посередником між суб'єктами взаємодії виступають невербальні засоби виразності як носії інформації про морально-етичні, професійні та психологічні особливості і якості суб'єктів, незалежно від вербального змісту мовлення. Тому подальша проблема полягає в активізації вмотивованої роботи (переважної більшості, а не частки)

суб'єктів управління над собою щодо цілеспрямованого розвитку комунікативних умінь вербального і невербального контакту.

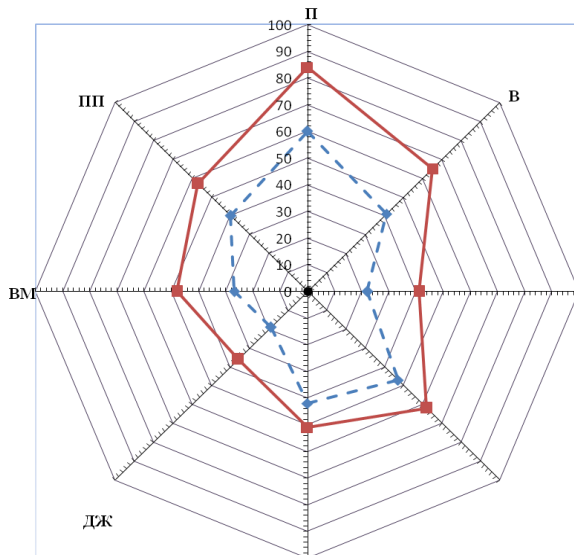


Рис. 2. Результати розвитку комунікативних умінь суб'єктів управління

Як підтвердження можливості, доцільності й ефективності такої роботи наводимо порівняльні результати розвитку комунікативних умінь суб'єктів управління на констатувальному і формувальному етапах експерименту, представлених радарною діаграмою (Рис. 2).

Таблиця 1

Стан ознайомленості респондентів зі спеціальною літературою з проблем вербальної і невербальної комунікації (%)

Респонденти	не знайомі	Знайомі з літературою по проблемах			
		техніка невербальної комунікації	ознаки культури мовлення	ораторська майстерність	техніка мовлення
Викладачі гуманітарних і соціально-економічних дисциплін	16	8	36	30	29
Викладачі технічних дисциплін	38	3	11	5	-
Викладачі природничих дисциплін	25	9	10	4	-

Висновок

Актуалізацію процесів децентралізації управління професійно-технічною освітою ми розуміємо як ще одну спробу розв'язати споконвічну проблему встановлення гармонійної взаємодії між її суб'єктами, між суспільством і особистістю, між зовнішніми і внутрішніми інтенціями суб'єкта в освітньому просторі. У зв'язку з цим висувається вимога щодо підвищення ефективності управління як основного ще недостатньо використаного, потужного потенціалу покращення суспільного і особистісного життя. Управління – це функція

організованих систем (різної природи), яка забезпечує збереження їх певної структури, підтримання режиму діяльності, реалізації програми, досягнення мети діяльності.

На наше переконання, теорія і практика управління тільки виграли б і збагатилися, аби більш конструктивно, системно і методично репрезентували управління в якості мистецтва. Адже управління має властивість амбівалентності, яка полягає у належності управління до науки і мистецтва. А тому всі характеристики мистецтва управління, що є найбільш істотними, вагомими і

актуальними для освітнього процесу професійно-технічних навчальних закладів, мають змістовно наповнити основні функції управлінської діяльності її суб'єктів.

За такої умови одвічна ідея гуманізації освітнього процесу перетвориться на втілену

Література

1. *Бочко В.С.* Теоретико-методологические основы интегративного стратегического развития территорий : автореф. дис...д-ра экон. наук :08.00.01 / В.С. Бочко: Ин-т экономики УрО РАН. – Екатеринбург, 2010. – 40 с.

2. *Вархотов Т. А.* Методологические проблемы исследования невербального аспекта коммуникативного взаимодействия: автореф. дис. ... канд. философ. наук: 09.00.08 // Вархотов Тарас Александрович: МГУ им. М. В. Ломоносова. – Москва, 2003. – 21с.

3. *Гнедич П. П.* Всемирная история искусств / П. П. Гнедич. – М.: Современник, 1997. – 494 с.

4. *Горелов И. Н.* Невербальные компоненты коммуникации / И. Н. Горелов. – М.: Наука, 1980. – 376 с.

5. *Григор'єва В. А.* Взаємодія суб'єктів управління: теоретичний аспект. Сучасні проблеми соціально-економічного розвитку регіонів: Монографія.- Дніпропетровськ: ІМА:прес, 2010. – С. 276–287.

6. *Дорошенко С.В.* Стратегическая адаптация региональной социально-

реальности. У цій реальності не буде місця домінуванню авторитаризму, монолізму, нерівності психологічних статусів суб'єктів управління. Вони поступляться місцем діалогічній взаємодії.

экономической системы к инновационному типу развития: автореф. дис... д-ра экон. наук :08.00.05 / С.В. Дорошенко: Ин-т экономики УрО РАН.– Екатеринбург, 2010. – 40 с.

7. *Крейдлин Г. Е.* Невербальная семиотика. Язык тела и естественный язык / Г. Е. Крейдлин. М.: Новое лит. обозрение, 2002. – 581 с.

8. *Лекторский В. А.* Субъект, объект, познание / В. А. Лекторский. – М.: Наука, 1980. – 358 с.

9. *Лешкевич Т. Г.* Философия науки. Традиции и новации: учеб. пособие для вузов / Т. Г. Лешкевич. – М.: Изд-во ПРИОР, 2001. – 428 с.

10. *Мухин В. И.* Основы теории управления: учебник для вузов / В. И. Мухин. – М.: Экзамен, 2003. – 256 с.

11. *Степин В .С.* Становление научной теории / В. С. Степин. – Минск: Высшейш. школа, 1996. – 392 с.

Реферат

Управление профессионально-техническим образованием в условиях реализации субъектной концепции

Григор'єва Валентина Анатоліївна,

*кандидат педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник
лабораторії управління професійно-технічним образованием
Інститута професійно-технічного образования НАПН України*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА:

управление,
субъекты управления,
субъект-субъектное
взаимодействие,
вербальная
коммуникация,
невербальная
коммуникация,
кинетика.

Раскрыта актуальность исследования управления профессионально-техническим образованием как субъект-субъектного взаимодействия. Решение заявленной проблемы пролегалает через разработку новых подходов, технологий и механизмов управления профессионально-техническим образованием, учебно-производственным процессом, в частности. Обоснована исследовательская позиция относительно понимания такого явления, как «субъекты управления», охарактеризован коммуникативный потенциал субъектов управления на основе процессов взаимодействия и общения, направленных на реализацию функций управления. Освещены результаты исследовательской работы, которая предполагала эмпирическую проверку теоретических основ взаимодействия субъектов управления, в частности, структуры взаимодействия, ее функциональной модели, роли коммуникативной компетентности руководителя учебного заведения в процессе решения управленческих задач. Получила дальнейшее развитие концепция двухканальной природы субъект-субъектного взаимодействия. Доказано, что посредником между субъектами взаимодействия выступают невербальные средства выразительности как носитель информации о нравственно-этических, профессиональных и психологических особенностях и качествах субъектов независимо от вербального содержания речи. Поэтому дальнейшая работа состоит в активизации мотивированной работы (большинства, а не части) субъектов управления над собой с тем , чтобы целенаправленно развивать коммуникативные умения вербального и невербального контакта. Представлены сравнительные результаты исследования

развитости (у руководителей профессионально-технических заведений) коммуникативных умений, в том числе, вербального и невербального контакта. Осуществленный анализ результатов, полученных до и после эксперимента, подтвердил возможность, целесообразность и эффективность самостоятельной работы руководителей по дальнейшему развитию коммуникативной компетентности. Обоснована практическая необходимость создания социально-психологической теории управленческого общения как основы оптимизации технологий и методик коммуникативной подготовки руководящих кадров.

Abstract

Vocational education management as a subject-subject interaction

Hryhorieva, Valentyna Anatoliivna

Ph.D. in Pedagogy, Associate Professor, Senior research fellow of the Laboratory for vocational education management.

Institute of Vocational Education under the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

The relevance of management studies of vocational education as a subject-to-subject interaction is shown. The solution of this problem depends on development of new approaches, technologies and management tools of vocational education and training, and production process, in particular. The research position related to the phenomenon of "management subjects" is substantiated and the communicative potential of the control subjects on the basis of interaction and communication, aimed at the realization of control functions is described. The results of the research, which assumed an empirical test of theoretical foundations of interaction between management subjects, specifically the structure of the interaction, its functional model, the role of communicative competence of a school head in management problem solving are highlighted. The concept of dual nature of subject-subject interaction has received the further development. It is proved that non-verbal means of expression are the mediator of the interaction subjects. They are a medium of moral and ethical, professional and psychological characteristics and qualities of the subjects, regardless of the verbal content of speech. Therefore, further work should stimulate management subjects to develop communication skills of verbal and non-verbal contact. Comparative results of study of communication skills' development (of vocational schools managers), including verbal and non-verbal contact are presented. The analysis of the results obtained before and after the experiment confirmed the possibility, feasibility, and effectiveness of self-management in order to develop the communicative competence. The practical need for a social psychological theory of management communication as the basis for optimization of techniques and methods of communication management training is grounded.

KEY WORDS:

management, management subjects, subject-subject interaction, verbal communication, non-verbal communication, kinetics.

References

1. *Bochko V.S.* Teoretiko-metodologicheskie osnovy integrativnogo strategicheskogo razvitiya territoriy: avtoreferat (Theoretical and methodological foundations of integrative strategic development of territories). Synopsis, Yekaterinburg, 2010, 40 p.
2. *Varkhotov T.A.* Metodologicheskie problemy issledovaniya neverbalnogo aspekta kommunikativnogo vzaimodeistviya: avtoreferat (Methodological problems of research concerning non-verbal aspect of communicative interaction). Synopsis, Moscow, 2003, 21 p.
3. *Gnedich P.P.* Vsemirnaya istoriya iskusstv (World art history). Moscow, 1997, 494 p.
4. *Gorelov I.N.* Neverbalnye komponenty kommunikatsii (Non-verbal communication components). Moscow, 1980, 376 p.
5. *Hryhorieva V.A.* Vzaemodiya subyektiv upravlinnia: teoretychny aspekt suchasnoi problemy sotsialno-ekonomichnoho rozvytku rehioniv (Interaction of management subjects: theoretical aspect of modern problem as regards socio-economic regions' development). Dnipropetrovsk, 2010, pp. 276-287.
6. *Doroshenko S.V.* Strategicheskaya adaptatsiya regionalnoy sotsialno-ekonomicheskoy sistemy k innovatsionnomu tipu razvitiya: avtoreferat (Strategic adaptation of regional socio-economic system to innovative advance type). Synopsis, Ekaterinburg, 2010, 40 p.
7. *Kreidlin G.E.* Neverbalnaya semiotika. Yazyk tela i estestvennyi yazyk (Non-verbal semiotics. Body language and natural language). Moscow, 2002, 581 p.
8. *Lektorsky V.A.* Subiekt, obiekt, poznanie (Subject, object, cognition). Moscow, 1980, 358 p.
9. *Leshkevich T.G.* Filosofiya nauki. Traditsii i novatsii (Philosophy of science. Traditions and novelties). Moscow, 2001, 428 p.
10. *Mukhin V.I.* Osnovy teorii upravleniya (Management theory foundations). Moscow, 2003, 256 p.
11. *Stepin V.S.* Stanovlenie nauchnoi teorii (Formation of scientific theory). Minsk, 1996, 329 p.

