

Управління освітніми організаціями в умовах суспільних трансформацій

У статті проаналізовано основні підходи до визначення сутності сутності феномену управління. Розкрито соціально-психологічні особливості управління освітніми організаціями. Обґрунтовано актуальність зміни парадигми управління в освіті та розкрито основні характеристики управління в умовах суспільних трансформацій.

Ключові слова: *управління, підходи до управління, парадигми управління, освітні організації.*

Постановка проблеми.

Зміни, що відбуваються у всіх сферах життєдіяльності суспільства, зумовлені процесами глобалізації, переходом до інформаційного суспільства, утвердженням демократичних цінностей у суспільстві. Важливу роль у цих процесах відіграє система освіти.

Кардинальні соціально-економічні перетворення зумовили кризу управління. Нові виробничі відносини, що починають формуватися, нові цілі й характер ділових стосунків істотно відрізняються від тих, що були відомі з попереднього управлінського досвіду. Виникає необхідність у принципово новій парадигмі управління [1, с.10].

Національна доктрина розвитку освіти в Україні в XXI столітті [2] визначає нову модель управління освітою, яка є відкритою і демократичною, що передбачає все чіткіше виокремлення ознак «нового управління».

З огляду на це актуальним стає запровадження такої моделі управління освітніми організаціями, в якій жорсткий контроль та пряме втручання у навчальний процес поступаються місцем гнучкості, узгодженню механізмів управління та самоуправління.

Глобальна невизначеність як найважливіша риса, іманентно властива сучасному світовому соціальному простору, призводить до необхідності доповнення колишніх орієнтирів в управлінні освітньою діяльністю. Це зумовлює пошук нових, а не лише оптимізацію старих уявлень щодо методологічних засад управління. В умовах інформаційного суспільства, яке характеризується нестабільністю та високою динамічністю суспільних процесів, необхідністю розвитку творчого потенціалу особистості, все більшої актуальності в педагогічній науці набуває синергетичний підхід, який передбачає пізнання процесів і явищ у нелінійних, когерентних, відкритих системах.

Мета статті – розкрити особливості управління освітніми організаціями в умовах суспільних трансформацій.

Виклад основного матеріалу. Аналіз сутності феномену управління, яке на сьогодні широко використовується у багатьох галузях знань, свідчить про наявність декількох основних підходів до його визначення:

діяльнісного, з позицій якого управління трактується як: діяльність (П.Ф.Друкер, В. С. Лазарев, М.М.Поташник, Т.М. Сорочан, А.Файоль); вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу (В.Г. Афанасьєв, Г.М. Добров, Г.В. Єльнікова, В.І. Кнорринг);

системного, який характеризує управління як процес переведення системи з одного стану в якісно новий і передбачає наявність у ньому сукупності взаємозв'язаних, взаємодіючих елементів, скоординованих заходів, спрямованих на досягнення певної мети (Б.А. Гаєвський, Ю.О.Конаржевський, В.І. Маслов, Р.Х. Шакуров);

соціально-психологічного, який розкриває сутність управління в першу чергу як взаємодію суб'єктів, під якою розуміється процес їх взаємопов'язаної та взаємозумовленої зміни (Л.Е.Орбан-Лембрик, К.К.Грищенко, Т.І.Шамова, П.І. Третьяков).

Слід відмітити, що досить часто в одному визначенні поняття “управління” поєднуються декілька підходів, що свідчить про його багатомірність та багатоаспектність.

Узагальнення розуміння сутності поняття «управління» у сучасних наукових джерелах дозволяє таке визначення: *управління - це вид діяльності, що забезпечується сукупністю цілеспрямованих впливів суб'єкта управління на керовану систему, які узгоджені з механізмами її самоорганізації і спрямовані на підтримання функціонування системи та забезпечення її розвитку* [3].

Різні аспекти управління педагогічними системами розглядаються у значній кількості робіт: філософія управління (В.П.Андрущенко, М.І.Михальченко, В.Г.Кремень, С. Пазиніч, О.Пономарьов, О.Г.Романовський, Л.Л.Товажнянський); управління освітніми закладами (В.І. Бондар, Л.М. Ващенко, Г.А.Дмитренко, Г.В.Єльнікова, Л.М. Калініна, В.І.Луговий, В.І.Маслов, В.В. Олійник, В.С.Пікельна, М.М.Поташник, Т.М. Сорочан, П.І. Третьяков, Т.І.Шамова, Є.М. Хриков); управління навчанням у вищій школі (А.М. Алексюк, С.І.Архангельський, В.Є. Берека, О.М. Галус, В.В. Крижко; психологічні аспекти управління (Л.М.Карамушка, Н.Л.Коломінський, В.А.Семиченко, В.О. Якунін).

Дослідники у царині соціальних систем давно помітили функціональну подібність між процесами управління та навчання. Теорія управління та педагогічна теорія розвивалися на спільних засадах – уявленнях про людину, її потреби, закономірності тощо. І управління, і навчання є видами людської діяльності, отже мають такі основні функціональні блоки, як мотив, ціль, планування, опрацювання інформації, концептуальна модель, прийняття рішення, дії, перевірка результатів та корегування дій (Б.Ф.Ломов).

Найважливіша функція менеджменту – зробити продуктивними довірені йому людські ресурси. Подібно до менеджменту найважливішою функцією навчання є розкриття потенціалу тих, хто навчається, шляхом формування певного кола знань, умінь та навичок. Як у педагогіці існують різні парадигми навчання, так і в менеджменті є різні погляди на способи досягнення цілей управління. У практиці управління персоналом відомими є три основні теорії: теорія X, теорія Y, теорія Z [4].

Теорія X ґрунтується на тому, що, по-перше, всі люди є ледачими, по-друге, людей потрібно примушувати до праці економічно, адміністративно, психологічно (тобто використовувати теорію “батога і пряника”), по-третє, більша частина робітників не здатна брати на себе відповідальність, неініціативна, потребує постійного контролю.

Відповідно до теорії Y праця людини є природною і бажаною. Люди прагнуть брати на себе відповідальність і зацікавлені в результатах. Робітники є ініціативними, винахідливими, здатними до творчості. Прагнення людини до праці безпосередньо залежить від винагороди.

Теорія Z заснована на особливостях японських менеджерів стосовно питань турботи про персонал, форм прийняття управлінських рішень, організації зайнятості, просування, відповідальності працівників. Вирішуючи проблеми піклування про персонал, японські менеджери орієнтуються на організацію піклування про людину в цілому (побут, вільний час, навчання дітей тощо). Японським підприємцям властива групова форма прийняття управлінського рішення, тобто щирий обмін інформацією та ідеями між вищим керівництвом і рештою персоналу. Вище керівництво не приймає рішень щодо стратегічного розвитку підприємства, доки керівники середньої ланки і працівники фірми не усвідомлять суть проблеми й не нададуть своїх пропозицій.

Отже, теорія X Дугласа Мак Грегора є обґрунтуванням традиційних підходів щодо управління людськими ресурсами і певною мірою переґукується з авторитарною парадигмою в педагогіці, а його ж теорія Y і

теорія Z (Вільяма Оучі), які можна співвіднести з гуманістичною парадигмою, зумовлюють інноваційні підходи в менеджменті.

Виявленню специфіки, притаманної управлінню в галузі освіти, сприяє аналіз відмінностей управління в освіті порівняно з управлінням в інших галузях. Найбільш ґрунтовно, з нашої точки зору, ці відмінності представлені В.Є.Берекою. В якості соціально-психологічних відмінностей управління в освіті вченим виділено наступні:

- спрямованість управлінського процесу на людину;
- більша, ніж в інших сферах, залежність результату від психологічних якостей суб'єкта (керівника колективу установи, педагогічного колективу тощо);
- залежність результату від ціннісно-орієнтаційної єдності всіх елементів системи освіти, цільової міжрівневої узгодженості суб'єктів управління;
- відчутний вплив на результат управлінської праці модальності та змістової насиченості міжособистісної взаємодії при спілкуванні (за „горизонталлю” та „вертикаллю”);
- залежність (більш значима, ніж в інших галузях) результату від соціально-психологічних феноменів, зумовлених міжособистісною професійною взаємодією (соціально-психологічного клімату, конфліктів, лідерства, стилю керівництва тощо), а також дією таких соціально-психологічних механізмів впливу, як переконання, навіювання, наслідування, захоплення;
- фемінізованість об'єкта управлінського впливу (колективу, закладу, установи освіти) із проявом позитивних і негативних з точки зору управління особливостей жіночої психології;
- амбівалентність ставлення працівників освітньої установи до керівників, яке пояснюється поєднанням в особистості кожного члена колективу досить високого рівня освіченості з високою самооцінкою, розвинутим почуттям власної гідності, з дидактичною спрямованістю, притаманною педагогам, що зумовлює певний критицизм, опір управлінським настановам згори;

- залежність результату діяльності управління від більшої кількості таких чинників, які виходять за межі його регулюючого впливу та влади (генетичні, природжені чинники розвитку психіки, вплив родини учнів (студентів), їх оточення поза установами освіти, загальноекономічні, політичні умови та ін.);

- суб'єктність, „особистісність” об'єкта і результату управління в освіті. На відміну від кінцевого результату в управлінні інших сфер, результат освітянського управління не є індиферентним до способів впливу на підлеглих, особливо оцінки себе, своєї поведінки та діяльності усіма учасниками управлінського спілкування. Це набирає особливої складності в пошуку раціональних методів, прийомів, засобів управління установами і закладами освіти [5].

Аналіз наукових джерел щодо управління організаціями свідчить про те, що в умовах інноваційного розвитку суспільства все чіткіше виокремлюються ознаки «нового управління». Як зазначає С.А. Калашнікова [6, с.71], «новизна управління проступає через появу нових організаційних структур, управлінських впливів, моделей поведінки, процедур (передусім щодо процесу прийняття рішень), світоглядних принципів і цінностей як основи управлінської діяльності».

Констатуючи наявність парадигмальних змін в еволюції управління, С. Кові виділяє чотири управлінські парадигми:

- парадигма наукового управління, в основі якої економічна людина та економічна стабільність. Оптимальний стиль управління в такій ситуації визначається як авторитарний;
- парадигма людських відносин визнає поряд із економічною соціальною сутність людини. Оптимальним стилем управління виступає «доброзичливий авторитаризм»;
- парадигма людських ресурсів додає до двох попередніх визнання необхідності розвитку людини: крім потреб у економічній стабільності та соціальній приналежності, люди відчують потребу в розвитку,

вони хочуть ефективно і творчо брати участь у досягненні гідних цілей. Стиль управління спрямовано на розкриття потенціалу людини;

- принцип-центричне лідерство додає до попередніх розуміння людини як духовної істоти, що потребує постановки цілей, які повинні надихати та ушляхетнювати, звертатися до вищого «Я» кожної людини. За цією парадигмою управління розглядається через призму системи принципів, цінностей, ідей, ідеалів, норм. В основу такого управління покладаються віра та довіра [7].

Р.Дафтом виділяються дві парадигми управління: традиційна (стара) та нова. Перша характеризується стабільністю, контролем, конкуренцією, однорідністю, егоцентризмом і героїзмом, друга – плинністю, делегуванням влади, співробітництвом, різномірністю, суспільною значущістю і скромністю [8].

Отже, можна констатувати, що перехід до інформаційного суспільства актуалізує зміну парадигм управління. Провідними тенденціями «нового управління» стають його «олюднення», гуманізація та демократизація. Підтвердження цієї думки знаходимо у працях Т.М.Давиденко, Г.А. Дмитренка, Г.В.Єльнікової, С.І. Подмазіна, Т.М. Сорочан, П.І. Третьякова, Р.Х.Шакурова Т.І. Шамової, Г.Н. Шибанової.

У постіндустріальний період різко зростає актуальність горизонтальних гнучких структур, пряма взаємодія у складі команди, партнерські стосунки, лідерство, фокус на споживачів, підтримка самоосвіти і спрямування саморозвитку людини як вищої цінності суспільства.

Такий зв'язок можуть забезпечити так звані адаптивні структури, які почали розроблятися для того, щоб організації могли реагувати на зміни оточення та впроваджувати нові технології в мінливих умовах. Такі структури, порівняно з бюрократичними, були краще пристосовані до змін, їх можна було швидко модифікувати відповідно до середовища, враховуючи потреби самої організації. Тому ці структури ще називають органічними, порівнюючи їх з живими організмами. Вони викликали до життя органічні

моделі управління, які, на відміну від механістичних (бюрократичних) моделей мали альтернативні характеристики [9, с. 10-11].

Порівняльна характеристика управління організацією в індустріальний та постіндустріальний періоди розвитку суспільства представлена в таблиці (табл.1).

Табл. 1

Порівняльна характеристика управління організацією в індустріальний та постіндустріальний періоди розвитку суспільства (за Г.В. Єльніковою)

Індустріальний період	Постіндустріальний період
Вертикальні, централізовані жорсткі структури	Вертикально-горизонтальні, децентралізовані гнучкі структури
Прямий вплив по вертикалі через ієрархічні рівні	Опосередкований вплив по вертикалі через ієрархічні рівні та пряма взаємодія в горизонталі
Субординаційні стосунки	Партнерські стосунки
Керівництво	Лідерство
Фокус на завдання	Фокус на споживача
Підвищення кваліфікації, кероване зверху	Підтримка самоосвіти
Розвиток підструктур організації	Створення умов для саморозвитку людини як вищої цінності суспільства

Основною відмінністю функціонування бюрократичних і адаптивних структур є способи зв'язку між працівниками, керівниками та підлеглими. У бюрократичних структурах суборганізаційний зв'язок утворює складну ієрархічну підпорядкованість

Виробнича діяльність і поведінка персоналу регламентується інструкціями. Технічні методи і засоби, права та обов'язки працівників, їхні часткові завдання і ступінь відповідності цих завдань загальній меті організації чітко визначається керівництвом. Кожний співробітник виконує своє завдання як найважливіше, відокремлене від загальної мети. До інформації про справи організації має доступ тільки керівник.

В умовах постійних змін зовнішнього середовища керівник фізично не може визначити роль кожного працівника й відповідно до цього закріпити за ним певні завдання, повноваження, відповідальність, виділити методи виконання цих завдань, скласти інструкції. Це потребує певного часу, упродовж якого ситуація може змінитися кілька разів. Стільки ж разів треба перезакріпити зв'язки, перевизначити ролі, посадові обов'язки, це стає недоцільним.

У таких умовах інформація про стан і справи організації доводяться до колективу, кожний працівник виконує свої виробничі завдання з позицій мети організації. В цілому встановлюються партнерські стосунки і колегіальна взаємодія у вертикальних та горизонтальних шарах [9].

Сутність гуманізації та демократизації управління ґрунтовно розкрито Т.М. Сорочан. Гуманізація управління полягає у створенні партнерських стосунків між керівником і підлеглим; цілеспрямованості спільної діяльності керівника та членів колективу; особистісному підході в управлінській взаємодії; створенні умов для саморозвитку та реалізації творчого потенціалу членів колективу. Демократизація управління означає, що всі суб'єкти управління спільно визначають мету діяльності; мають право вносити пропозиції та висловлювати свою думку; уміють зробити вибір; несуть відповідальність за прийняті рішення; здійснюють пошук новаторських ідей, запроваджують інноваційні підходи [10].

Вважаємо, що важливою ознакою сучасного управління є його рефлексивний характер. Якісною характеристикою рефлексивного управління є той факт, що результат взаємодії керуючого і керованого

виражається в тому, щоб у останнього розвивалися здібності до управління своєю діяльністю [11]. Таким чином, рефлексивне управління «запускає» саморозвиток особистості через механізм рефлексії. Ніяке управління шляхом інструкції, настанов, переконань, примусу тощо не замінить і навіть не зрівняється за якісним ефектом з самостійною діяльністю (точніше самодіяльністю), спрямованою на досягнення самостійно поставленої мети, що здійснюється засобами, обраними також самостійно.

Позиція особистості по відношенню до своєї діяльності знаходить своє вираження в тому, що процес цієї діяльності виступає для особистості особливим об'єктом управління, а сама особистість – суб'єктом цього управління. І лише в тій мірі, в якій сформовані у людини механізми самоуправління процесом власної діяльності, вона може діяти як самостійна особистість. Саме переосмислення власних дій дозволяє людині вибудовувати траєкторію своєї подальшої життєдіяльності. Рефлексивне управління дозволяє реалізувати основну функцію педагога – стимулювати розвиток особистості. Сутнісною характеристикою рефлексивного управління є делегування багатьох повноважень і відповідальності за результати навчання і праці самим учасникам освітнього процесу.

У контексті сучасних вітчизняних і світових тенденцій розвитку освіти актуальним в управлінні освітніми організаціями є синергетичний підхід, який передбачає врахування самоорганізації як об'єктивної закономірності та дозволяє розглядати особистість учасників освітнього процесу як відкриту систему, здатну до саморозвитку.

Важливою передумовою управління з позицій синергетики є взаємодія суб'єктів освітнього процесу (не лише у формі боротьби протилежностей, яка раніше вважалася єдиним способом розвитку, а й у формі співробітництва).

Системи, що саморозвиваються, відрізняються кооперативними ефектами, принциповою необоротністю процесів. Взаємодія з ними людини протікає таким чином, що сама дія суб'єкта не є чимось зовнішнім, а включається в систему, видозмінюючи кожного разу поле її можливих

станів. При цьому щоразу виникає проблема вибору лінії розвитку суб'єкта, а сам вибір не може бути однозначно прорахований, тобто такі системи є «людиновимірними».

Таким чином, проблема протиставлення у відносинах «внутрішнього» і «зовнішнього», «суб'єктивного» і «об'єктивного» поступається місцем взаємопроникненню, логіка додатковості стає переконливішою за логіку протиставлення.

Висновки. Проведений аналіз наукових джерел щодо сучасних тенденцій в управлінні освітніми закладами дозволяє стверджувати, що основними характеристиками управління в умовах суспільних трансформацій стають його людиноцентричний характер, сприяння розкриттю, реалізації та розвитку особистісного потенціалу всіх учасників навчально-виховного процесу, узгодження механізмів управління та самоорганізації, гнучкість, адаптивність, рефлексивність.

Список використаних джерел

1. Кремень В.Г. Філософія управління: підручн. для студ. вищ. навч. закл. / В.Г. Кремень, С.М. Пазиніч, О.С. Пономарьов. – К.: Знання України, 2007. – 360 с.
2. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта. – 2002. – №26.
3. Драч І.І. Управління формуванням професійної компетентності майбутніх викладачів вищої школи в умовах інноваційного розвитку суспільства / І.І. Драч // Інноваційний розвиток суспільства за умов крос-культурних взаємодій: збірник наук. праць учасників V Міжнародної науково-практичної конференції, 26-28 квітня 2012 р. – Суми: суб'єкт видавничої справи Панасенко І.М., 2012. – С.329-332.
4. Шамова Т.И. Управление образовательными системами : учеб. пособ. / Шамова Т.И., Давиденко Т.М., Шибанова Г.Н. ; под ред. Т.И. Шамовой. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. – 384 с.

5. Берека В.Є. Теоретико-методичні основи фахової підготовки магістрів з менеджменту освіти: дис....докт. пед.наук : 13.00.04 / Віктор Євгенович Берека. – К., 2008. – 598 с.
6. Калашнікова С.А. Теоретико-методологічні засади професійної підготовки управлінців-лідерів в умовах суспільних трансформацій: дис....докт. пед.наук : 13.00.06 / Світлана Андріївна Калашнікова. – К., 2011. – 462 с.
7. Кови С.Р. Лидерство, основанное на принципах / С.Р. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. – 302 с.
8. Дафт Р.Л. Уроки лидерства / Р.Л. Дафт ; при участии П. Лейн. – М.: Эксмо, 2008. – 480 с.
9. Єльнікова Г. В. Управління вертикальне і горизонтальне / Галина Василівна Єльнікова // Управління освітою. – 2003 . – № 13-14 . – С. 10-12.
10. Сорочан Т.М. Професійне управління сучасною школою: навч.посібн. / Т.М. Сорочан. – Луганськ: Знання, 2003. – 108 с.
11. Шамова Т.И. Управление образовательным процессом в адаптивной школе / Т.И. Шамова, Т.М. Давыденко. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001. – 384 с.

Аннотация

Драч И.И. В статье проанализированы основные подходы к определению сущности феномена управления. Раскрыты социально-психологические особенности управления образовательными организациями. Обоснована актуальность изменения парадигмы управления в образовании. Раскрыты основные характеристики управления в условиях общественных трансформаций.

Ключевые слова: управление, подходы к управлению, парадигмы управления, образовательные организации.

Summary

Drach I.I. This paper analyzes the main approaches to the definition of the management's phenomenon. Social and psychological management features of educational organizations are disclosed. The paradigm's shift importance in the educational management is grounded. The main characteristics of management in condition of social transformations are revealed.

Keywords: management, management approaches, management paradigms, educational organization.

Авторська довідка

Драч Ірина Іванівна

канд. пед.наук, доцент

Університет менеджменту освіти НАПН України

Докторант

050-523-95-12

Drach_i@ukr.net