

4. Ващук С. Ефективні технології управлінської діяльності // Директор школи. – 2004. – № 40, жовтень. – С. 4-7.
5. Дарійчук Л. Система освіти в Україні: реформування чи оновлення // Вища школа. – 2004. – № 1. – С. 29-40.
6. Зуев Д. Д. Какой должна быть педагогика XXI в. // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 97-101.
7. Медвідь Л. Національна освіта незалежної України XXI ст.: тенденції, проблеми / Початкова школа. – 2002. – № 1. – С. 1-4.
8. Рогодченко І. О. Модернізація управлінської діяльності на сучасному етапі розвитку освіти // Управління школою. – 2004. – № 31, листопад. – С. 14-16.

Каліненко І.С.

Факультет післядипломної
та додаткової освіти

УПРАВЛІННЯ: МЕТАФОРИЧНА МОДЕЛЬ

Рєкомендовано до друку доцентом Живодьбором В.Ф.

У даній статті розкривається суть поняття управління з наукової та філософської позиції. Процес управління порівнюється з доволі простою, але в той же час і складною системою взаємодії з усіма її тонкощами і зв'язками

У процесі історичного розвитку індивідуальну працю змінила колективна, тому виникнення і розвиток управління треба вважати як об'єктивний і необхідний наслідок перетворення індивідуальних виробничих процесів у колективні, суспільну працю. Перші спроби теорії і практики управління спостерігалися ще в стародавньому Римі, Київській Русі, древній Греції. Ще до нової ери були відомими роботи Платона "політичні діалоги і закони", де були викладені основи управління. У широкому розумінні **управління** – це цілеспрямована координація суспільного процесу відтворення, що охоплює управління матеріальними об'єктами, технологічними процесами і людьми. Іншими словами управління – це неперервний цілеспрямований вплив суб'єкта на об'єкт і зміни цього об'єкта в результаті впливу. В результаті такого трактування управління, слабо враховується його суб'єкт-суб'єктна природа, через те, що активність визначається лише за керуючою людиною, а той, ким керують – пасивний виконавець, який опікується лише виконанням нав'язаних доручень [2].

Об'єкт (лат. – предмет, кидаю вперед, протиставляю) – те, що протистойть суб'єкту в його предметно-практичній і пізнавальній діяльності. Суб'єкт (лат. – той, хто лежить знизу, знаходиться в основі) – носій предметно-практичної діяльності і пізнання. Взаємодія, яка являє собою сутність управління, передбачає взаємні зміни, як у керуючій, так і

ІНСТИТУТ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ТА ДОДАТКОВОЇ ОСВІТИ

в керованій системі. Управління, як взаємодія, більшою мірою відповідає потребам управлінської практики. Ця взаємодія є способом функціонування управління лише тоді, коли управління реалізує суб'єкт-суб'єктні та суб'єкт-об'єктні стосунки.

Процес управління – це сукупність та послідовність цілеспрямованих дій керівника та апарату управління для налагодження спільної діяльності людей. Дії керуючої системи мають на меті забезпечити функціонування об'єкта управління у певних параметрах стійкості і стабільності, а також гнучкості і динамізму розвитку [4].

Управлінська діяльність директора (за Кричевським) передбачає:

1. Управління як діяльність;
2. Управління як вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу;
3. Управління як взаємодія суб'єктів (елементів) [3].

Як відомо, процес управління доволі складний тому, що вимагає від керівника певної майстерності, тому що не існує чіткого підходу до вирішення проблем, що виникають. Найважчим у вирішенні питання чи проблеми є пошук правильного та найпростішого рішення з усіх можливих варіантів.

Пояснити і в деякій мірі розглянути складний процес управління можна на доволі простому метафоричному прикладі. Важко сказати, порівняння і навіть зловживання ними, це недолік чи перевага. Спробуємо розглянути процес управління колективом трохи з іншої точки зору. Тому доцільним, на мій погляд, буде дивне питання: „Чи бачили ви екіпаж, що рухається вулицею?”. „До чого це питання?” – скажете ви. Щоб довести вам, що той, хто уважно спостерігав за екіпажем, в змозі легко досягти механіку, філософію і, зокрема, процес успішного управління не тільки окремим колективом, а й навчальним закладом.

Екіпаж, кінь, кучер, ось вся філософія, ось весь процес управління, зрозуміло, за умови вважати цей грубий приклад лише аналогічним типом і при вмінні спостерігати.

Зауважте, що якби розумна істота кучер захотів, сидячи в екіпажі, привести його в рух без участі коня, то це б йому не вдалося. Навіть не дивлячись на те, що кінь сильніший за кучера, людина володіє і керує цією грубою силою за допомогою віжок.

Тепер розглянемо цей приклад більш „науковою мовою”.

Кучер – відповідає розуму, головним чином – волі, яка напрямляє рух, тому його можна назвати „керуючим початком”. Це керівник організації, директор, завуч або людина, яка має в підпорядкуванні інших людей.

Екіпаж відповідає інертній матерії, підтримуючий розумну істоту; це „рухаючий початок”. У нашому прикладі це сам колектив організації, група людей (підлеглих, робітників).

Кінь уособлює силу. Підкоряючись кучеру і впливаючи на екіпаж, кінь рухає усю систему, це рухаючий початок, і в той же час проміжний початок між кучером та екіпажем – зв’язок того, що підтримує з тим, хто керує, тобто зв’язок колективу з керівником. Таку людину в колективі так і називають – „темна лошадка”. Це формальні чи неформальні лідери колективу.

Ви розумієте, що важливо вміти керувати конем, вміти протидіяти його примхам, вміти змусити в потрібний момент напружити всі свої сили чи, навпаки, берегти їх для довгого шляху.

Коли в організації серед активу працівників і керівництвом виникають непорозуміння, тобто кінь закусив вудила, то тоді – бережися кучер, якщо в тебе не вистачає зусиль впоратися з конем. В цьому випадку кучер не повинен випускати з рук віжок, міцно їх натягнути, і кінь, підкорений кучером, з часом заспокоюється. Так само керівнику необхідно застосувати різні підходи, методи або стимули, щоб налагодити стосунки і повернути колектив до виконання обов’язків.

Якщо ви добре зрозуміли, то ви вже навчилися спостерігати за екіпажем і тепер в змозі зрозуміти, що таке керівництво групою людей чи організацією.

Я вважаю, що ви тепер можете поглянути на екіпаж, що їде мимо, по-іншому.

Щоб стати дійсно гарним, професійним керівником необхідно бути всебічно розвинутою людиною, орієнтуватися в багатьох сучасних дисциплінах (щоб не керувати локомотивом, не будучи знайомим з механікою), мати практику спілкування з людьми, вміти працювати з групами людей; подібно тому, як часто керуючи машиною, становишся справжнім водієм або кучером.

Подібно тому, як не здійснення мрія дитини, якій дали дерев’яну шаблю, стати генералом, також не здійснення і мрія людини знайомої з працею керівника наслуху, – стати професійним і поважним керівником організації. Так як головним чином від керівника залежить успіх всієї організації.

З іншого боку, що б сказали солдати, якби дитина з дерев’яною шаблею почала командувати?

Перед тим, як розпоряджатися силою, а колектив людей – це могутня сила, потрібно навчитися керувати самим собою.

Треба пам'ятати, що перед тим, як отримати професорську кафедру, необхідно пройти гімназію і вищий навчальний заклад, а той, хто не прагне до отримання теоретичних або практичних знань, може стати лише пастухом.

Література

1. Гончаров В.В. В поисках совершенства управления: руководство для высшего управленческого персонала. – М: МНИИПУ, 1996.
2. Мармиза О.І. Інноваційні підходи до управління навчальним закладом. – Х.: Видав. гр. "Основа", 2004. – 240 с.
3. Основы управления персоналом / Под ред. Б.М. Генкина. – М.: Дело, 1995.
4. Робинс, Стивен, Коултер, Мэри. Менеджмент, 6-е издание: Пер с англ. – М.: Издательский дом "Вильямс", 2002. – 880 с.: ил. – Парал. тит. англ.

Логвин І.В.

Факультет післядипломної
та додаткової освіти

РОЛЬ САМООСВІТИ В СИСТЕМІ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Рекомендовано до друку к.філос.н., доцентом О.А. Наумкіною

У статті розкривається роль та особливості самоосвіти як важливого елементу системи безперервної освіти. Робиться висновок про те, що самоосвіта забезпечує універсальність і мобільність використання людиною отриманих професійних і соціокультурних знань та навичок, а також стимулює в неї потребу у саморозвитку, в опануванні творчого стилю життя.

Сучасна цивілізація характеризується надзвичайним динамізмом, інтеграційними процесами, бурхливим розвитком техніки та новітніх технологій. Світ постійно ускладнюється, стає все більш невірноваженим, нелінійним, а, відповідно, непередбачуваним.

Сьогодні перед освітою поставлені нові завдання, а саме, підготувати людину, адаптовану до життя у нестійкому, нелінійному світі, світі біфуркацій і динамічного хаосу, здатну до досягнення його законів та законів самоорганізації, налаштовану на сприйняття змін як природної норми, а застою, незмінності, застиглості – як прикрого винятку. За цих умов з'явився соціальний запит на спеціаліста нового типу, який здатен розвиватися самостійно, спонтанно із розвитком суспільства. Суспільству потрібен фахівець, який здатен саморозвиватися.

Класична система освіти не дозволяє вирішити ці завдання, оскільки її вихідні принципи є сьогодні неадекватними сучасній науковій картині світу і вимогам часу. Тому проблема реформування традиційної моделі