

378.147(082)

Т.78



ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

Випуск 4

**Трудова та професійна
підготовка молоді:
проблеми та шляхи
їх розв'язання**

3. Романенко М.І. Пріоритети управлінської діяльності //Джерело, червень 2001. - № 12 - 13.
4. Культурне будівництво в Українській РСР: Збірник документів. - К.: Держполітвидав УРСР, 1959. - Т. 1.
5. Золотоверхий І.Д. Становлення української радянської культури (1917 - 1920). К., Вид-во АН УРСР, 1961.
6. Центральний державний архів вищих органів влади та управління України. - Ф. 166, оп. 4, спр. 40, арк. 260.

Н.В. Житник

м. Павлоград

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОЛЕДЖЕМ II РІВНЯ АКРЕДИТАЦІЇ

Управління закладом освіти виступає однією з найважливіших умов його успішного функціонування. Саме від якості і результативності управлінських дій залежить рівень професійної підготовки студентів, розвиток кадрового потенціалу навчального закладу, вдосконалення його навчально-методичної та матеріально-технічної бази, соціальний захист учасників навчально-виховного процесу та вирішення інших проблем поточного і стратегічного розвитку вищого закладу освіти. Як зауважує В.С. Пікельна, основною метою управління є вплив на систему, завдяки чому вона має перейти "в якісно новий, кращий за показниками стан". (3, с. 5).

Вітчизняною практикою напрацьовано значний досвід з питань управління закладами освіти. Однак сучасні соціально-економічні умови розвитку суспільства (перехід до ринкової системи відносин) обумовили необхідність пошуку нових підходів до управління навчальним закладом (3;4). Так, в системі освіти спостерігається нове для України соціальне явище: наявність ринку освітянських послуг, який поступово зумовив конкуренцію між закладами різного рівня в системі освіти.

Коледж, як новий тип вищого навчального закладу в системі освіти України, також потребує впровадження науково обґрунтованої системи управління процесом професійної підготовки майбутніх бакалаврів. Удосконалення управлінської діяльності в закладах освіти, перш за все, пов'язане із підвищенням ефективності управлінських функцій. Йдеться про постановку завдань та планування діяльності коледжу; організацію роботи згідно визнаних і затверджених планів; координацію діяльності членів педколективу; контроль за станом навчально-виховного процесу та інших видів діяльності з метою

визначення відповідності роботи поставленим завданням та розробленим планам; регулювання процесів (якщо в цьому виникає необхідність) засобами здійснення певної корекції та різних методів стимулювання діяльності; облік виконаної роботи та оцінка її за результатами педагогічного аналізу.

Удосконалення управлінської діяльності здійснюється також завдяки використанню сучасних та ефективних форм та методів управління. У Павлоградському коледжі економіки та управління (ПКЕУ) досить широко застосовується в системі управління як традиційні, так і не традиційні форми управлінської діяльності. До перших ми відносимо засідання ради коледжу, адміністративної ради, кафедр, робочі наради тощо.

Нетрадиційними формами управління коледжем, що набувають певного розвитку, виступають засідання студентської ради, Попечительської ради, ради з виховної роботи, науково-методичної ради та ради з науково-дослідної роботи. Крім того, з'явилися такі форми роботи як: "Студентське науково-інформаційне товариство "Перспектива", "Студентський центр творчої молоді", "Навчальний центр "Реґіон", "Центр зовнішніх зв'язків" тощо. Система вище означених структур створена з метою делегування їм певних управлінських функцій, а також з метою розвитку самоуправління студентів.

До особливостей управління сучасним навчальним закладом (в тому числі коледжем) ми відносимо:

- управління має бути прогностичним і дозволяти обґрунтовано планувати перспективи подальшого розвитку навчального закладу;

- процес управління має здійснюватись на демократичних засадах, коли адміністративна єдиноначальність органічно поєднується з реальною колегіальністю;

- реалізація управлінських функцій має створювати необхідні умови для запровадження в систему управління коледжем нетрадиційних форм управління;

- обов'язкове залучення педагогічних кадрів коледжу до управлінської діяльності, а також сприяння розвитку студентського самоврядування;

- управління має бути гнучким: оперативно і своєчасно реагувати на зміни оточуючого середовища (в тому числі ринку освітянських послуг);

- впровадження інноваційних підходів до управлінської діяльності передбачає широке застосування управлінських моделей, що розробляються на засадах випереджаючого системного аналізу;

- рентабельність діяльності коледжу, коли матеріальні витрати є найбільш ефективними (з урахуванням реальних соціально-економічних умов регіону та особливостей самофінансування);

- управління процесами розширення освітянських послуг коледжу в регіоні (процес диверсифікації), що дозволяє розвивати діяльність коледжу як вищого закладу в цілому.

Управлінська діяльність ПКЕУ ґрунтується на засадах реалізації таких відомих принципів: суспільної направленості, демократичності, гуманності, раціонального використання кадрів, оперативності та ділового підходу, науковості керівництва, морального та матеріального стимулювання, систематичності і послідовності в управлінні і таке ін.

У практиці роботи коледжу широко використовується система методів управління. Йдеться про фінансово-економічні, організаційно-педагогічні та соціально-психологічні методи управління (3;4). Кожний з них конкретизується в реальній діяльності певними прийомами і засобами управлінського впливу.

Так, використання економічних методів дає можливість стимулювати діяльність співробітників, викладачів і студентів.

Як показала практика, матеріальне стимулювання дозволяє активізувати діяльність всіх учасників навчально-виховного процесу. Насамперед йдеться про активне залучення педагогів до написання навчальних посібників, науково-методичних розробок, методичних рекомендацій тощо.

Особлива увага приділяється стимулюванню науково-дослідної роботи викладачів і студентів. Механізмами стимулювання виступають: контракти на виконання певної науково-дослідної роботи на умовах матеріального заохочення; гнучка оплата праці викладачів за певний обсяг індивідуально виконаної науково-дослідної і навчально-методичної роботи; застосування індивідуальних доплат окремим викладачам за впровадження у власну практику інноваційних технологій навчання; надання навчальних грантів, пільг та персональних стипендій студентам за значні успіхи у навчальній діяльності, науково-дослідній роботі та за активну участь у студентському самоврядуванні.

Така система заохочення викладачів і студентів створює умови для реального підвищення ефективності діяльності коледжу в конкретних ланках навчально-виховного процесу.

Саме тому ми визначили, що серед економічних методів, які застосовуються в діяльності коледжу, найбільш доцільною і ефективною є гнучка система оплати праці, орієнтована на перспективний розвиток коледжу.

Відомо, що використання будь-якого методу управління безпосередньо впливає на формування стосунків у колективі, але найбільш ефективно спрацьовують соціально-психологічні методи управління.

Досвід країн Західної Європи, США, Японії свідчить про те, що сучасний менеджмент активно орієнтується на соціальні та психологічні аспекти управління. Саме психологічні методи, підкреслює Н.В. Лифарьова, допомагають установити найбільш сприятливі умови спільної діяльності. Позитивний психологічний клімат "сприяє ефективному функціонуванню як окремих робітників, так і всієї системи" (2, с. 27).

До таких методів віднесено: професійний відбір і навчання всього персоналу організації; відбір працівників за їх психологічними характеристиками; задоволення професійних інтересів членів колективу; підвищення творчого змісту праці; створення внутрішньої мотивації діяльності (заохочення творчості, ініціативи, самостійності); гуманізація праці; удосконалення стилю керівництва, способів впливу тощо.

Виходячи з цього, значна увага в системі управління коледжем наділяється використанню соціально-психологічних методів, головна мета яких формування сприятливого соціально-психологічного клімату, гармонізація відносин між співробітниками та вдосконалення управлінського спілкування (1).

Такими формами соціального впливу виступають:

- соціальне нормування праці і відносин (укладання колективного договору, прийняття правил внутрішнього розпорядку, дотримання етикету спілкування та ін.);

- соціальне стимулювання робітників (реалізація програм соціального захисту членів колективу, організації праці, відпочинку; залучення робітників в процес управління);

- удосконалення добору кадрів, і перш за все, викладацького складу та сприяння їх професійному росту через різні форми підвищення кваліфікації ("Програма розвитку кадрового потенціалу");

- гнучке регулювання взаємин у колективі та усунення протиріч в системах "викладач-викладач", "викладач-студент";

- формування традицій колективу, ритуалів тощо.

Серед організаційно-педагогічних методів управління набули позитивної оцінки використання організаційних моделей оперативного управління окремими напрямками діяльності коледжу. Так, серед традиційних організаційно-педагогічних методів управління закладом (розпорядження, накази, розробка заходів, нормативних документів та ін.) набуває значення управлінське моделювання. Як вважає В.С.Пікельна, до

найбільш ефективних розпорядчих методів необхідно віднести організаційне моделювання, оскільки впровадження в практику управлінської діяльності організаційних моделей оперативного управління сприяє розвитку культури мислення керівників, збільшує ефективність управлінського рішення. Вона відмічає, що такий підхід дає можливість цілісно уявити систему управління, більш чітко бачити виникаючі проблеми управління: (З, с. 39). Дослідник підкреслює, що правильне використання організаційних методів управління забезпечує чіткість і узгодженість в роботі викладачів, оперативність і своєчасність управлінських рішень, виробничу гнучкість в управлінні.

В систему управління Павлоградського коледжу економіки та управління було впроваджено і апробовано організаційні моделі оперативного управління (ОМОУ), методика яких розроблена і науково обґрунтована В.С. Пікельною (3).

Розроблені такі моделі як: розклад занять (загальновідома модель); модель управління науково-методичною роботою; ОМОУ науково-дослідницькою та виховною роботою в коледжі.

Застосування таких моделей дало нам можливість реалізувати всі загальні функції управління: планування (визначено, які заходи, форми роботи будуть відбуватися на протязі навчального року); організація (вказано, коли і хто буде виконувати заплановану роботу); координація (розподіл обов'язків між членами адміністрації і викладацького колективу); контроль (визначено, хто із керівників тримає виконання "подій" на контролі); регулювання (оперативні зміни відповідно до ходу подій); облік (є можливість фіксувати виконання чи невиконання запланованої роботи і за яких причин); аналіз функціонування системи.

Отже, ми відмічаємо певні особливості системи управління навчальним закладом II рівня акредитації недержавної форми власності, які полягають, перш за все, в ефективному використанні сучасних методів управління. Такими методами виступають: фінансово-економічні, організаційно-педагогічні та соціально-психологічні. Кожний із них конкретизується в діяльності коледжу певними прийомами і засобами управлінського впливу.

Література

1. Житник Н.В. Організаційно-педагогічні умови діяльності регіонального коледжу: навчально-методичний посібник. - Кр. Ріг: КДПУ, 2001. - С. 79-96.
2. Лифарева Н.В. Теоретические аспекты психологии менеджмента // Академическое обозрение. - 1995. - № 1-2. - С. 26-32.
3. Пікельна В.С., Удод О.А. Управління школою. -

Дніпропетровськ: Науково-методичне об'єднання педагогічних інновацій "Альфа", 1998. - С. 283.

4. Щекин Г. Система управления современным вузом //Персонал. - 1998. - № 5. - С. 76-85.

І. Г. Максименко

м. Кривий Ріг

ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ОРГАНІЗАЦІЇ КОМУНІКАТИВНО СПРЯМОВАНОГО НАВЧАННЯ

Державна національна програма "Освіта" /"Україна ХХІ століття"/ поставила перед вищою педагогічною школою завдання підготовки нової генерації педагогічних кадрів. Розв'язання цієї проблеми потребує удосконалення навчального процесу в аспекті переходу від авторитарних засад у підготовці майбутнього вчителя до його підготовки на засадах рівноправності викладача і студента.

Вирішення цього завдання потребує пошуку таких технологій підготовки студентів педагогічного університету до професійної діяльності, які б забезпечували формування у них творчого мислення, здатності самостійно орієнтуватися в складних проблемах сучасного соціально-економічного і політичного життя України, розвинутої пізнавальної самостійності.

Виходячи з положення про те, що психіка людини виявляється і формується тільки в діяльності і у відповідній системі відносин, причому не в будь-якій діяльності, а тільки в діяльності, аналогічній /хоча і не тотожній/ тій, яка призводить до появи необхідних властивостей /О.М.Леонтьєв/, що ступінь сформованості властивості залежить не стільки від тривалості діяльності, скільки від характеру її організації, від особливостей запропонованої системи дій /С.І.Кисельгоф/, навчання за основними своїми характеристиками повинно бути організовано таким чином, щоб студенти у всіх видах інтелектуальної і практичної діяльності виступали активними суб'єктами навчання.

Але в навчальному процесі вузу ще значне місце посідає авторитарне спілкування, в результаті чого студент на заняттях поставлений в позицію виконавця волі викладача. Ніякі інтерпретації, творчі кроки в процесі спілкування студенту не дозволені. Викладач один знає, що і як треба робити. На заняттях панує нервозність, студенти почувають себе невпевнено, тому що головна увага зосереджена не стільки на