

**Олена ДУБИНКА,**  
магістрантка 1 курсу  
гуманітарно-економічного факультету  
Науковий керівник: **Ольга СТАРОКОЖКО,**  
к.п.н., доцент (БДПУ)

### **СИСТЕМНИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ**

**Актуальність.** На нашу, питання управління сучасним закладом освіти є актуальним, як ніколи. Кожному керівнику необхідно ознайомитись з різними підходами щодо управління навчальним закладом, але, насамперед, необхідно розуміти, яким має бути сучасний заклад загальної середньої освіти взагалі та розуміти, які чинники впливають на його розвиток. Відповідно до нових соціальних завдань, зростають вимоги до змісту і характеру управлінської діяльності керівників шкіл, якості та ефективності освітнього процесу. Керівник має володіти такими діловими і особистісними якостями, які допоможуть йому успішно вирішувати проблеми будь-якої складності і в будь-якому підрозділі школи. Щоб бути ефективним, управління закладом освіти має спиратись на сучасні наукові підходи, перспективний педагогічний досвід. Один із підходів управління навчальним закладом, на якому ми акцентуємо свою увагу – це системний, який стверджує суб'єкт-об'єктну парадигму управлінської діяльності.

**Мета дослідження:** теоретично обґрунтувати та визначити компоненти системного підходу в управлінні навчальним закладом.

**Сутність дослідження:** Системний підхід базується на основних принципах – кінцевої мети, єдності, зв'язності, модульної побудови, ієрархії, функціональності, розвитку, децентралізації, невизначеності. У методологічному відношенні системний підхід базується на ідеях цілісності, цілеспрямованості, організованості об'єктів управління, їхній внутрішній активності й динамізмі. Науковці пропонують три погляди на системний підхід. Прибічники першого розглядають його як універсальний принцип світоглядного значення. Представники другого вважають системний підхід єдиним для багатьох наук принципом або методологію пізнання. Представники третього вважають, що системний підхід – це технологія дослідження. Сьогодні системний підхід претендує на виділення його в окрему теоретичну науку, яку називають «системологія», або «загальна теорія систем». Узагальнення всіх наявних поглядів на системний підхід дає змогу зазначити, що недоцільно пов'язувати його тільки з процесом пізнання. Системний підхід має більш широкі можливості. Його можна розглядати, як методологічну основу не тільки пізнавальної, а й перетворювальної діяльності. Цей висновок стосується соціальних систем, яким притаманна цілеспрямованість. Забезпечити цілеспрямованість системи можна тільки завдяки перетворювальній діяльності людини.

У сучасній науці є велика кількість визначень сутності поняття «система». Її розглядають як порядок, зумовлений правильним, планомірним розташуванням та взаємним зв'язком частин чого-небудь, або як форму організації, будови чого-небудь, або як сукупність яких-небудь елементів, одиниць, частин, об'єднаних за спільною ознакою,

призначенням, або як будову, структуру, що становить єдність закономірно розташованих та функціонуючих частин. Узагальнення відомих поглядів дає змогу визначити систему як множину взаємопов'язаних елементів, які утворюють цілісність, стійку єдність із середовищем, мають інтегративні якості та закономірності взаємодії. Системний підхід передбачає виділення системи, структури, елементів як на рівні системи в цілому, так і на рівні кожної її підсистеми з урахуванням бажаного кінцевого результату, досягненню якого підпорядковане функціонування системи.

Системний підхід передбачає розгляд навчального закладу як складної багатокомпонентної системи, головною підсистемою якої є педагогічна система, її функціонуванню підпорядковані всі інші підсистеми — матеріально-технічна, фінансова, управлінська. Н. Кузьміна в структурі педагогічної системи виділяє п'ять компонентів: 1) мету, для реалізації якої створюється система; 2) навчальну інформацію, завдяки якій повинна бути реалізована мета; 3) засоби комунікації, тобто засоби, форми, методи впливу на учні; 4) учнів, для яких створюється педагогічна система, в особистості та діяльності яких мають відбуватися за час навчання певні зміни; 5) педагогів, які є носіями знань про мету, навчальну інформацію, засоби комунікації, учнів та себе.

Цілісність структурних компонентів педагогічної системи забезпечує така підсистема навчального закладу, як управлінська, яку можна розглядати як самостійну складну систему. Її структурними компонентами є: мета управління, управлінська інформація, засоби управлінської комунікації та керуюча підсистема [1, с. 127].

Специфічною рисою управлінської діяльності є те, що вона спрямована на забезпечення системного цілісного характеру функціонування як педагогічної системи, так і системи управління. Для того щоб забезпечити цілісність структурних компонентів керуючої підсистеми, треба забезпечити системний характер змісту управлінської діяльності. Цю систему становить діяльність зі створення прогностичних, педагогічних, психологічних, організаційних, правових, кадрових, матеріально-фінансових, ергономічних, медичних умов для забезпечення реалізації мети навчального закладу. Таким чином, орієнтація змісту управлінської діяльності на концепцію «створення умов» є методологічною засадою системного підходу до управління навчальним закладом. Але зміст управлінської діяльності можна розглядати не тільки як систему найбільш важливих управлінських завдань (створення дев'яти груп умов), а і як систему певних видів управлінської діяльності — функцій управління. У сучасній теорії управління є багато підходів до структури функцій управління. Дотепер зберіг своє значення підхід до функцій управління, розроблений ще А. Файоном, який вважав, що управляти — це передбачувати, планувати, організовувати, розпоряджуватися, координувати та контролювати.

Систему функцій управління не можна визначити без розгляду сутності таких понять, як цикл управління, функція управління, а також без аналізу кожної з функцій управління.

Цикл управління — це відрізок часу від визначення мети управління навчальним закладом до її реалізації. А функція управління — це не тільки

вид управлінської діяльності, а й етап управління. Як уже зазначалося, в управлінській діяльності є два типи завдань: поточні та стратегічні. Функції управління пов'язані з вирішенням стратегічних завдань у межах того чи іншого циклу управління. Урахування наведених положень дає можливість запропонувати таку систему функцій управління: планування, організація, контроль, регулювання. Коротко розглянемо їх.

Планування — це визначення мети, завдань, змісту, форм та методів діяльності, часу на реалізацію цієї діяльності та відповідальних за її виконання.

Організація — це вид управлінської діяльності, пов'язаний із ознайомленням працівників зі змістом на-ступної діяльності (планом роботи) та підготовкою людей та всього необхідного для його виконання.

Контроль — це вид управлінської діяльності, спрямований на зіставлення результатів управління та мети, з'ясування причин розбіжностей результатів та мети управління й визначення засобів наближення результату управління та мети.

Регулювання — це вид управлінської діяльності, спрямований на забезпечення наближення проміжного результату управління та мети [2, с. 60].

Така система функцій повністю охоплює управлінський цикл. Але виникає питання: де є місце в управлінському циклі прогнозуванню, мотивації, педагогічному аналізу або інформаційно-аналітичній функції. У зв'язку з тим, що в управлінні навчальними закладами є різні цикли управління — річні, п'ятирічні, дванадцятирічні тощо, то прогнозування є складовою функції планування у великих циклах управління — 3-, 4-, 5-, 12-річних. Це зрозуміло, якщо згадати, що прогнозування — це визначення перспективних проблем, які треба вирішувати засобами управління. А як відомо, проблеми — це складні теоретичні або практичні завдання. Планування саме і починається з визначення мети та завдань. Щодо аналізу, то він є складовою таких функцій, як планування та контроль.

Аналіз є основою визначення мети та завдань управління, а також умовою зіставлення результату та мети управління. У реалізації будь-якої з функцій управління бере участь багато людей, їхню діяльність треба мотивувати, тому мотивація є не окремим етапом управління, а складовою кожної з управлінських функцій. Аналіз наявної практики управління свідчить про перебільшення значення такої функції управління, як контроль у загальноосвітніх школах. У вищих навчальних закладах переважають процедури підготовки рішень різних колегіальних органів (планування роботи). Гіпертрофіювання однієї чи декількох функцій управління негативно впливає на ефективність управління. Таким чином, системний підхід до управління передбачає забезпечення єдності, цілісності всіх функцій управління.

Матеріально-технічну систему навчального закладу становлять споруди, системи опалення, водопостачання, освітлення, харчування, меблі, навчальне обладнання. Від відповідності кожної з цих підсистем завданням навчального закладу значною мірою залежить ефективність його функціонування. Фінансову систему навчального закладу утворюють система засобів формування бюджету, система бухгалтерського обліку,

система розподілу коштів та оплати праці. Важливим завданням керівника навчального закладу є забезпечення якісного функціонування кожного структурного компонента фінансової системи. У сучасній ситуації тільки за таких умов навчальний заклад може стабільно функціонувати та розвиватися [2, с. 63].

Завдання виховання та управління вирішують за допомогою людської діяльності. Ця діяльність є системним явищем, тому врахування та реалізація всіх її структурних елементів є запорукою ефективного управління.

Системний підхід до управління передбачає розгляд особистості учня, працівника, керівника як системних явищ. У психологічній науці є велика кількість теорій особистості.

**Основні висновки.** Системний підхід до управління навчальним закладом передбачає розгляд моделей, що створюються під час управління, як відбитків реальних систем. Ефективність діяльності навчального закладу значною мірою залежить від якості таких моделей, як плани роботи, концепції, накази, навчальні плани та програми, положення, посадові обов'язки, пам'ятки, кваліфікаційні характеристики, моделі випускників. Так, навчальний план, навчальні програми тієї чи іншої спеціальності повинні відображати теоретичні та практичні основи наявного та потенційного змісту професійної діяльності фахівця. Кваліфікаційна характеристика має відображати особистісні якості, знання та вміння фахівця з тієї чи іншої спеціальності. У зв'язку з цим необхідно періодично доопрацьовувати ці документи.

#### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Кузьміна Н. В. Професіоналізм личности преподавателя и мастера производственного обучения. М.: Высшая шк., 1990. 177 с.
2. Хриков Є. М. Управління начальним закладом: Навчальний посібник. Київ: Знання, 2006. 365 с.

**Анастасія ЄСПОВА,**  
магістрантка 1 курсу  
гуманітарно-економічний факультет  
Науковий керівник: **Надія ВЕНЦЕВА,**  
д.пед.н., професор (БДПУ)

#### **УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛІВ У ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

**Актуальність.** Одними з першочергових завдань, які постали перед сучасною українською освітою є посилення кадрового потенціалу системи освіти, розвиток людини відповідно до її індивідуальних здібностей і потреб на основі навчання впродовж усього життя, виховання педагогічних кадрів на засадах власного неперервного професійного і творчого зростання. Згідно з цим керівництво закладів загальної середньої освіти має: сприяти повноцінному професійному розвитку вчителів та їхньої адаптації до нових освітніх вимог; забезпечити умови для стимулювання в них мотивації до