

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ЕТНОСОМ

Шулла Тетяна Анатоліївна,

м.Ужгород

В статті розглядаються деякі аспекти проблеми соціального управління, зокрема, питання соціально-психологічного управління етносом.

Ключові слова: соціальне управління, етнос, модель соціального управління.

Проблема етнічних меншин є надзвичайно актуальною для України, де проживає дуже багато національностей. Тому ті чи інші аспекти цієї проблеми інтенсивно досліджуються вітчизняними вченими (А.Колібаба, О.Майборода, І.Мигович, Т.Рудницька, М.Токар, В.Турияниця та ін.). Проте на сьогоднішній день не достатньо дослідженим є питання соціального управління етносом.

Відзначимо, що соціальне управління – це свідомий, систематичний, організований вплив на суспільство з метою впорядкування, вдосконалення його структури і діяльності, збереження цілісності [1].

Особливою проблемою є соціально-психологічні аспекти влади і управління, її глибинні підсвідомі і емоційно-вольові основи [2].

В працях багатьох сучасних дослідників влада і соціальне управління розглядаються як складний соціальний і психологічний феномен, включений в досить широкий історико-культурний контекст. Дослідники все більше звертаються до релігійної і політичної символіки, політичних ритуалів, які реалізуються в дипломатії, державних обрядах; широко використовують етнографічні матеріали і розглядають психологічні аспекти історії влади, які до цього часу часто залишались в тіні. Мета таких досліджень – виявити механізм реалізації на практиці конкретних психологічних факторів, які сприяють функціонуванню влади [3]. Влада і супроводжуюче її насильство не можуть бути забезпечені без певного психологічного впливу, сугестії. Саме створення владного авторитету – це психологічний акт, необхідними передумовами якого є мотиви покірності, готовності до підкорення. Певні дії представників влади (проведення урочистостей, свят, участь у різних церемоніях) виконують демонстративну, репрезентативну функцію, яка у різних народів в різні часи відіграла важливу роль у створенні психологічних мотивів влади.

Аналізуючи проблеми реалізації влади і соціального управління, дослідники значну увагу звертають на колективні політичні уявлення, які переважають в тому чи іншому суспільстві, тобто уявлення людей про їх місце в навколишньому світі і про свою історію. Ці уявлення базуються на історико-культурній спадщині народу, але можуть бути і спеціально сформованими панівними соціально-політичними силами. Влада часто утверджувалась також через систему міфологічних і релігійних уявлень, характерних для кожного етносу.

Влада і управління людьми – це складний і багатограний процес взаємодії економічних, соціально-політичних і психологічних факторів, різних соціальних сил і діючих осіб. При цьому владні структури перебувають у певній психологічній і соціальній залежності від тих, ким вони управляють. Цим, зокрема, визначається специфіка психологічного впливу в різних суспільствах і в різні епохи, відмінності методів і ступеню психологічного впливу. Наприклад, в середні віки і навіть раніше, репрезентативна функція влади була набагато ефективнішою, ніж зараз, але разом з тим ірраціональні мотиви, символіка, ритуали не втратили свого значення в управлінні етносом і на сьогоднішній день.

В кожному етносі, як відзначалося раніше, існують певні категорії (істини, краси, добра, достатку та ін.), які виступають основними цінностями етносу. Дані категорії формуються, виходячи з тих цілей і завдань, які ставляться перед конкретним етносом. При цьому важливим питанням, яке вимагає першочергового визначення є: за рахунок яких джерел буде існувати

даний етнос, звідки буде отримувати необхідні засоби для забезпечення життєдіяльності. Вважається, що етнос може існувати в таких випадках: а) забезпечення своєї життєдіяльності за чужий рахунок, але без прямої воєнної агресії; б) шляхом прямої агресії, тобто насильницьким захопленням або присвоєнням чужих матеріальних і людських ресурсів; в) шляхом виробництва, тобто добування засобів існування власною працею і використанням ресурсів, які належать даному етносу.

Розглянемо роль основних категорій етносу в регламентації їх життєдіяльності, використовуючи дані досліджень відомих учених .

Категорія “достатку” регламентує, в основному, поведінку і діяльність членів етносу, їх можливість володіння тими чи іншими ресурсами.

Категорія “добра” регламентує поведінку членів етносу, їх взаємовідносини між собою, ставлення до інших етносів, але менш жорстко, ніж категорія “достаток”, використовуючи для свого вираження такий інструментарій, як громадська думка і, визначаючи свої принципи в поняттях “хорошого” і “поганого”.

Категорія “краси”, на відміну від категорій “добра”, яка тільки регламентує поведінку членів етносу, залишає їм більші можливості для самовираження, зберігаючи разом з тим їх орієнтацію на цілі і завдання, значимі для даного етносу. До цієї категорії відносяться стиль архітектури, одягу, зовнішнього вигляду, оформлення житла, єдині зразки “гарного- негарного”, що відрізняє один етнос від іншого.

Категорія “істини” є найвищою із всіх категорій етносу. За своєю природою вона настільки абстрактна, що не має прямого відношення до поведінки і діяльності, а регламентує, в основному, свідомість, здатність людини до раціонального мислення, а також підтримує і закріплює три інші категорії.

Г.Цокін [3] відзначає, що цінності етносу раціоналізують ірраціональні (біологічні і соціально-біологічні) потреби його членів, тобто пояснюють їх поведінку і діяльність з погляду справедливого – несправедливого, доброго – злого, гарного – негарного, істинного – помилкового. Ці категорії мають для кожного етносу першочергове значення, оскільки етнос не може бути зруйнованим до тих пір, поки існують його основні цінності, які впливають на його членів наступним чином: 1.) Можуть безпосередньо регламентувати поведінку людини, спонукаючи її поступати в певних ситуаціях певним чином (наприклад, закони); 2.) Можуть не відноситися безпосередньо до поведінки людини, але визначати і регламентувати її свідомість, спосіб мислення, світогляд (наприклад, релігійні вчення, ідеологічні догми).

Цінності етносу можуть впливати на розум людини, або на її емоції, що безпосередньо проявляється в поведінці членів етносу за допомогою законів, норм, правил, які не мають, по суті, емоційного забарвлення. Категорія “добра” намагається регламентувати поведінку людини на основі використання етичних понять, що передбачає різну ступінь їх емоційного забарвлення; категорія “краси” не має прямого відношення до регламентації поведінки людини, але з допомогою установлення естетичних норм, а також емоційного забарвлення різних предметів і явищ навколишньої дійсності регламентує її свідомість; категорія “істини” позбавлена емоційного забарвлення, апелює в основному до свідомості і волі у людини. Із багатьох факторів ефективності управління етносом – визначальним є ставлення етносу до цілей і завдань, які стоять перед ним.

В теорії управління етносом рівень організації (стан етносу) характеризується таким чином: 1.) Нерозуміння цілей і завдань етносу, неусвідомлення свого призначення і нездатність жити так, як вимагає даний етнос; 2.) Нерозуміння цілей і завдань етносу, але відчуття приналежності до нього, здатність і бажання жити згідно установлених норм; 3.) Усвідомлення цілей, завдань етносу, його основних цінностей, але небажання

жити згідно установлених в даному етносі норм; 4.) Усвідомлення цілей і завдань етносу, розуміння і прийняття його основних цінностей, відчуття приналежності до нього і свідомо діяльність по вирішенню завдань, поставлених перед даним етносом.

Вченими запропонована цікава модель управління етносом. В цій моделі для характеристики стилів управління етносу виділені наступні системи координат: регламентація свідомості – регламентація поведінки; стиль управління, заснований на сильній емоційній підтримці – стиль управління, заснований на слабкій емоційній підтримці; високий рівень – низький рівень організації (стану) етносу.

Наприклад, якщо етнос перебуває на низькому рівні організації, що відповідає стану 1, то, в першу чергу, слід користуватися категорією “достатку”, тобто регламентувати об’єм задоволення ірраціональних потреб, зобов’язавши членів етносу через закони, норми і приписи виконувати корисну для нього діяльність.

Якщо етнос перебуває на більш високому рівні організації (2), то доцільно використовувати категорію “добра”, яка регламентує поведінку членів етносу не за допомогою жорстких приписів, а з допомогою етичних норм, тобто тих же нормативних вимог, але виражених менш директивно і більш емоційно забарвлених.

Якщо стан етносу відповідає наступному рівню організації (3), тобто його члени знаходяться на досить високому рівні за своїми знаннями, здібностями, розумінням своїх завдань, але не хочуть їх виконувати, то для подальшого існування етносу необхідне використання категорії “краси”. Мета цієї категорії саме і полягає в тому, щоб розбудити в людях бажання приносити користь своєму етносу, змусити їх відчувати себе невід’ємною його частиною. Нарешті, в етносі з високим рівнем організації (4) люди не тільки розуміють цілі і завдання етносу, але також мають достатню мотивацію для ефективного виконання своїх функцій в етносі. В цьому випадку єдине, що необхідно робити з боку керівництва – це підтримувати серед членів етносу віру в правильність обраного шляху, тобто закріплювати категорію “істини”.

Таким чином по мірі розвитку етносу від низьких до більш високих рівнів організації стиль соціального управління змінюється разом із ситуацією розвитку. Відповідний стиль управління може бути знайдений для кожного конкретного етносу шляхом визначення рівня його організації – точки на шкалі, стану етносу і проведення з цієї точки перпендикуляра до його перетину з кривою і визначення необхідного стилю на моделі.

Розвиток етносу – процес, в ході якого керівництво, визначивши стан етносу, має можливість змінити стиль соціального управління з метою підвищення рівня організації членів етносу. Це вимагає скорочення об’єму регламентації поведінки з одночасним збільшенням емоційної підтримки діючих категорій. Інтенсивно використовуючи цей механізм, керівництво може домогтися підвищення рівня розвитку етносу. Як відмічалося раніше, розвиток етносу до більш високого рівня організації здійснюється поетапно – через послідовне використання в соціальному управлінні категорій “достатку”, “краси”, “добра”, “істини”. При цьому спостерігається наступна закономірність: по мірі підвищення рівня організації етносу необхідно застосовувати стиль соціального управління в напрямку до категорії “істини”; якщо стан етносу погіршується, необхідно змінювати стиль управління в сторону переміщення до категорії “достатку”.

Підкреслимо, що розвиток великих соціальних спільнот – процес довготривалий і поступовий. При цьому, якби вдало не був підібраний стиль управління, трапляються ситуації, коли результативність не виправдовує очікувань управління. Тому лідери етносу, керівники основних його структур повинні бути готовими використати способи втручання для попередження перетворення окремих невдач у незворотний процес руйнування

етносу.

Протидія регресу етносу базується на такому принципі: якщо стан етносу погіршується і рівень його організації знижується, необхідно використовувати стиль управління, який відповідає реальному стану етносу, а не той, який був ефективним перед цим (при більш високому рівні організації етносу). Іншими словами, якщо рівень організації етносу знижується, необхідно змінити стиль управління в напрямку до категорії “достатку”. Так, якщо в конкретному етносі починає слабшати категорія “істини” (люди втрачають віру у сформовані ідеали), то його керівництву слід використати категорію “краси”, тобто спробувати викликати у членів етносу сукупність позитивних почуттів та емоцій, зв’язуючи це з головними цілями етносу, вираженими в художніх та інших емоційно-забарвлених формах (поезія, живопис, скульптура, кіно, театр, архітектура, засоби масової інформації, проведення різних свят та ін.). Якщо після цього стан етносу не покращується і спад продовжується, то варто використати категорію “добра”, тобто впливати на членів етносу з допомогою виховних заходів, моральних принципів, позитивних прикладів, етичних вимог, соціальних санкцій і норм. Якщо і цей стиль не досягне мети у призупиненні соціального регресу, можна вдатися до використання категорії “достатку”. При цьому стиль соціального управління має передбачати диференційований підхід до різних соціальних груп, які перебувають на різних рівнях організації.

Підсумовуючи все вище сказане, підкреслимо, що соціальне управління повинно здійснюватись з урахуванням національних, вікових, соціально-професійних особливостей об’єкту управління, що у своїй сукупності складає певну культуру цього об’єкту. В культуру входить багато елементів, які умовно можна поділити на 4 основні групи: символи, герої, ритуали, цінності.

Відмінності між національними культурами полягають, перш за все, у відмінностях між основними цінностями, яким відповідають певні символи, герої, ритуали.

Ми повністю поділяємо думку тих авторів, які вважають, що не може бути єдиної системи соціального управління, яка б підходила всім країнам, народам, історичним періодам.

Розробка тієї чи іншої моделі управління етносом завжди вимагає індивідуального підходу, який базується на виченні організаційної культури соціальної системи. Серед основних факторів, які впливають на організаційну культуру, виділяються ідеальні цілі, домінуючі цінності, стандарти і правила конкретної соціальної системи.

В кожному етносі існують свої цінності і поки вони діють, етнос не може бути зруйнованим. На ефективність управління етносом впливає багато різних факторів: рівень організації населення, керівництва і всієї ієрархії влади, зовнішня протидія і внутрішнє середовище, джерела і умови існування історичного періоду і його особливості. Все це необхідно враховувати при розробці конкретної управлінської стратегії.

Найбільш загальна модель управління етносу базується на диференційованому використанні основних цінностей з метою підвищення організації етносу для вирішення поставлених перед ним завдань. При цьому стиль соціального управління змінюється у відповідності з ситуацією соціального розвитку.

Організаційна культура (включаючи політичну, адміністративно-державну і управлінську діяльність в цілому) повинна проектуватися і впроваджуватися на основі відповідної моделі соціального управління і певних управлінських принципів, основними з яких є: чіткість явленя членів соціальної спільноти про її призначення, мету і завдання; усвідомлення членами цієї спільноти своєї приналежності до неї, своїх прав і обов’язків; чітке визначення домінуючих в суспільстві цінностей і формування на цій основі системи символів, героїв, ритуалів; вивчення і врахування в соціальному управлінні історичних, культурних, етнічних і психологічних особливостей соціальної системи.

Література та джерела

1. Соціологія: короткий енциклопедичний словник / Під заг. ред. В.І.Воловича. – К.: Український центр духовної культури, 1998. – 736 с.

2. Политология: Энциклопедический словарь / Общ. ред. и сост. Ю.И.Аверьянов. – М.: Политиздат, 1993. – 431 с.
3. Лучицкая С.И. Власть как социальная практика. Исторические и антропологические обследования / С.И.Лучицкая // Вопросы истории. – 1993. - № 6. – С.23-25
4. Щекин Г.В. Теория социального управления / Г.В.Щекин. – К.: МАУП, 2000. – 408 с.

В статье рассматриваются некоторые аспекты проблемы социального управления, в частности, вопросы социально-психологического управления этносом.

Ключевые слова: социальное управление, этнос, модель социального управления.

In this article the problem of social management has been considered, particularly the issues of the ethnos management.

Key words: social management, ethnos, the model of social management.

УДК 378.008.6

МОНІТОРИНГ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ США

Шпеник Сільвія Золтанівна
Козубовська Ірина Василівна
м.Ужгород

В статті розглядаються питання моніторингу якості вищої освіти США, зокрема етапи його розвитку і типи.

Ключові слова: моніторинг, вища освіта, США.

Однією з найбільш актуальних проблем вищої освіти України є підвищення ефективності навчально-виховного процесу в вищих навчальних закладах. Різні аспекти цієї проблеми досліджувалися вітчизняними вченими (І.Зязюн, А.Капська, В.Кравець, С.Максименко, Н.Ничкало, Л.Романишина, В.Семиченко, А.Степанюк, Г.Терещук, В.Чайка та ін.) Водночас, порівняно маловивченим продовжує залишатися питання моніторингу якості освіти і його впливу на підвищення ефективності навчально-виховного процесу. Особливо це стосується досвіду зарубіжних країн і, в першу чергу, США, де є значні здобутки як в теоретичному дослідженні проблеми, так і в практичній організації процедури моніторингу. Окремі дослідження з цієї проблеми проведені зарубіжними і вітчизняними вченими А.Кінг, О.Локшиною, Т.Лукиною Т.Олендр, Р.Тайлер та ін.

Слід підкреслити, що тлумачення самого терміну «моніторинг» доволі відрізняється. Так, під моніторингом розуміють засіб для дослідження реальності в різних науках і засіб забезпечення управління різними видами діяльності.

Термін «моніторинг», що в перекладі означає - контроль, нагляд, спостереження - виник в кінці ХХ століття і застосовувався для позначення цілеспрямованих спостережень за елементами навколишнього природного середовища в просторі і часі. Моніторинг – це постійний контроль за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату або початковим прогнозам.

В Енциклопедії освіти моніторинг в освіті визначається як спеціальна система збору, обробки, зберігання і поширення інформації про стан освіти, прогнозування на підставі об'єктивних даних динаміки й основних тенденцій її розвитку та розроблення науково-обґрунтованих рекомендацій для прийняття управлінських рішень стосовно підвищення ефективності функціонування освітньої галузі [1, с.519].

Вчений О.Ляшенко вважає, що моніторинг все більше набуває статусу дослідження, а не емпіричного збору інформації про властивості та характеристики освітньої системи [2]. Його основне призначення - надання надійної, оперативної і ґрунтовної щодо досягнутого стану освітньої галузі, а також виявлення сутності і причин виникнення проблем у цій сфері, ступеня впливу зовнішніх чинників на перебіг процесів, ефективності прийняття рішень і просування освітніх реформ.

Дослідники часто розуміють цей термін як багатостороннє вивчення різних параметрів функціонування системи освіти чи окремих її елементів або суб'єктів освітнього процесу (моніторинг якості підготовки фахівців з певної спеціальності, матеріально-технічного забезпечення, фінансування), іноді - як відстеження результативності навчально-виховного процесу (моніторинг навчальних досягнень), або ж вживають у значенні звичайного педагогічного контролю (моніторинг успішності).

Крім терміну «моніторинг» у науковій літературі зустрічається термін «педагогічний моніторинг», який, на думку вчених, означає цілеспрямоване, спеціально організоване, безперервне спостереження за функціонуванням і розвитком освітнього процесу та його окремих елементів з метою своєчасного прийняття адекватних управлінських рішень на основі аналізу отриманої інформації та педагогічного контролю [3].

У науковій літературі часто мова йде про такі види моніторингу як внутрішній і зовнішній (П.Макгі, Т.Олендр, І.Шимків та ін.)

Внутрішній моніторинг є передумовою розвитку навчального закладу й основою децентралізованих вимірювань процесуальних і демонстративних ознак. Особливістю цього виду моніторингу є те, що це універсальний інструмент забезпечення високих показників якості та підтвердження позитивної динаміки, а також своєчасне попередження, у разі необхідності, про можливі небажані події.

Проведення зовнішнього моніторингу забезпечується управлінськими структурами освіти або незалежними спеціальними установами найчастіше для отримання статистично значущої достовірної інформації.

Моніторинг може розглядатися як система (сукупність взаємопов'язаних елементів : мети проведення, об'єкту відстеження, суб'єктів організації моніторингу, комплексу показників і критеріїв оцінки, методів збору інформації).

Водночас, моніторинг може розглядатися і як процес (послідовний збір різносторонньої інформації про якість освіти, її опрацювання, систематизація, аналіз, оцінка, прогнозування подальшого розвитку, розроблення заходів корекції).

Аналіз наукових досліджень з проблем моніторингу якості освіти засвідчує, що моніторинг не тільки дає можливість відстежувати результати діяльності системи освіти, але й суттєво впливає на якість її функціонування.

Отже, моніторинг - це дослідницький процес, що вимагає постійного й стандартизованого спостереження за різними аспектами надання освітніх послуг; аналізу отриманої інформації.