

після психопрофілактичних занять, ніж у працівників із позитивним емоційним ставленням до своєї професійної діяльності, про що свідчать сприятливі зміни психодинамічних коефіцієнтів. Тобто у групи працівників ОВС, що негативно сприймають поняття «робота», виникає бар'єр у сприйнятті психопрофілактичної інформації. Для працівників із негативним сприйняттям власної професійної діяльності

при проведенні психопрофілактичної роботи необхідно вводити теми, пов'язані з вищими рівнями саморегуляції (на ціннісно-смысловому рівні), що може сприяти переосмисленню і конструктивному перетворенню ставлення до своєї роботи та зникненню бар'єру в сприйнятті психопрофілактичної інформації.

Література

1. Гринберг Дж. Управление стрессом / Дж. Гринберг. – 7-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 496 с.
2. Бодров В. А. Информационный стресс / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
3. Водопьянова Н. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика / Н. Водопьянова, Е. Старченкова. – СПб. : Питер, 2005. – 336 с.
4. Думко Ф. К. Професійно-психологічна підготовка співробітників ОВС / Ф. К. Думко, Г. Є. Запорожцева ; за ред. Ф. К. Думка. – О. : НДРВВ ОІВЕС, 2000. – 47 с.
5. Лефтеров В. О. Психологічні детермінанти загибелі та поранень працівників органів внутрішніх справ : монографія / В. О. Лефтеров, О. В. Тимченко. – Донецьк : ДІВС МВС України, 2002. – 324 с.
6. Эткинд А. М. Цветовой тест отношений и его применение в исследовании больных невротами / А. М. Эткинд // Социально-психологические исследования в психоневрологии. – Л. : НИИ психоневрологии, 1980. – С. 110–114.
7. Сочивко Д. В. Психодинамика личности / Д. В. Сочивко. – М. : ПЕР СЭ, 2003. – 256 с.

Надійшла до редколегії 11.09.2009

Анотації

Наведено результати вивчення неусвідомлюваних характеристик емоційної сфери особистості працівників міліції з різним емоційним ставленням до поняття «робота» до і після проходження циклу занять із саморегуляції.

Приведены результаты изучения неосознаваемых характеристик эмоциональной сферы личности работников милиции с разным эмоциональным отношением к понятию «работа» до и после прохождения ими цикла занятий по саморегуляции.

Some results of unrealized characteristics' research of policeman personality's emotional sphere with different emotional attitude to the concept of «work» before and after training course on self-regulation are presented.

УДК 159.92

О. А. ГУЛЬБС,

*кандидат психологічних наук, доцент,
завідувач кафедри психології*

Краматорського економіко-гуманітарного інституту

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ СИСТЕМНОГО ПІДХОДУ В УПРАВЛІННІ СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЮ СФЕРОЮ

Виходячи з того, що методологічною основою даного дослідження є системний підхід до проблеми управління освітою, ми розглядаємо психологічні особливості реалізації системного підходу в управлінні соціально-педагогічною сферою. Об'єктивна реальність системи освіти становить собою сукупність взаємопов'язаних елементів (об'єктів), кожний із яких нерідко є складним новоутворенням. Об'єкти і явища соціально-педагогічної сфери являють собою динамічні системи – цілісні сукупності з різноманітними відносинами, яким властиві єдність, стійкість і мінливість.

Аналіз сучасних концепцій теорії управління і класифікацій основних функцій управління в освіті дозволяє виділити дві групи. До першої групи входять функції, що забезпечують стійке, стабільне функціонування організаційної основи системи освіти. Згідно з цією функцією система освіти розвивається, але розвиток забезпечується поліпшенням лише існуючих процесів або окремими ініціативами. У цьому випадку механізми управління освітою мало змінюються або змінюються спонтанно. Другу групу формують функції, що забезпечують цілеспрямований розвиток

системи освіти. Цей розвиток обумовлюється потребами, що виникли в самій системі або під впливом зовнішнього середовища. У цьому випадку механізми управління системою освіти змінюються на основі організованої науково-дослідницької діяльності. Вважається, що функції розвитку освіти мають найбільший вплив на її ефективність. Значні перетворення системи освіти відбуваються в період її реформування під впливом суспільно-політичних, соціально-економічних змін та наукового прогресу. У ці періоди потреба у використанні психологічних особливостей реалізації системного підходу в управлінні соціально-педагогічною сферою значно зростає.

Необхідні передумови для розв'язання проблеми управління розвитком системи освіти містяться в ряді досліджень з проблем системного підходу (К. А. Абульханова-Славська, Б. Г. Ананьєв, С. П. Бочарова, Г. С. Костюк, Б. Ф. Ломов, С. Д. Максименко, М. Месорович, Б. С. Мілнер); зі специфіки системного аналізу педагогічних процесів (Ю. К. Бабанський, В. П. Беспалько, Д. В. Іщенко, Н. В. Кузьміна, В. А. Семеченко); з аналізу педагогічної діяльності, що здійснюється в соціальному контексті й розкриває специфіку соціальної детермінації та зовнішньої мотивованості суб'єкта діяльності (С. М. Вершловський, Р. М. Гурова, М. І. Сметанський, Ф. Р. Пилипа); проблем взаємодії школи й соціального середовища (В. М. Бочарова, Н. М. Ничкало, Л. І. Новікова, В. Д. Семенів); проблем управління освітою (З. Л. Береговський, О. В. Киричук, А. О. Лігоцький, В. І. Луговий).

Після прийняття Закону України «Про освіту» перед органами управління освітою постало складне завдання зміни змісту своєї діяльності і встановлення нових відносин з органами управління в центрі і на місцях. Звична позиція центральних управлінських структур – позиція бюрократичної інстанції, що транслює зверху вниз керівні вказівки і контролює їх виконання, – вже не відповідала новим реаліям [1, с. 5–8]. У нових умовах виникла потреба переорієнтації, перенацілення дій на надання нижчестоящим системам управління освітою широкого спектру професійних послуг: розробницьких, консультативних, експертних, науково-методичних, інформаційних, постачальницьких, посередницьких тощо. Одночасно органам центрального управління доводиться освоювати складні й незвичні функції, властиві стратегічному рівню управління.

Мета статті – для розв'язання проблеми реалізації системного підходу в управлінні

соціально-педагогічною сферою проаналізувати стан, тенденції зміни і проблеми управління освітою, а саме її психологічні особливості в сучасній соціальній ситуації. Відповідно **завдання** – провести ретроспективний аналіз теоретичних основ понять «система», «соціальна система», «управління освітою як соціальною системою», «функції управління» для визначення сутнісної характеристики поняття «управління розвитком системи освіти».

Особливості складних систем визначають принципи їх аналізу і побудови, зміст і певну послідовність аналітичних і управлінських дій. Системний підхід до управління дає можливість: з урахуванням усієї сукупності економічних і соціально-політичних умов чітко сформулювати цілі і з'ясувати їх ієрархію до початку будь-якої діяльності, пов'язаної з управлінням, зокрема з прийняттям рішення; встановити конкретні взаємопов'язані завдання для кожного рівня й ланки управління, виходячи з його внеску, що планується, у досягнення загальної мети, з узгодженням термінів, потрібних і наявних ресурсів на єдиній інформаційній, методичній і процедурній основі; підготувати і всебічно оцінити альтернативні варіанти управлінських рішень для отримання максимального ефекту в досягненні поставлених цілей при мінімальних витратах; здійснити виділення і розподіл матеріальних і фінансових ресурсів; оцінити управлінський потенціал системи і з'ясувати можливості делегування повноважень за рівнями ієрархії управління [2, с. 67].

У контексті даного дослідження особливий інтерес становлять соціальні системи, оскільки система освіти належать саме до цього класу систем. Їх виникнення і цілісність визначаються взаємодією людей, що мають різні потреби й інтереси, своє бачення світу, своє ставлення до суспільства, колективу. До загальних умов виникнення та існування соціальних систем належить також наявність усвідомлених цілей і узгоджених інтересів, що має вирішальне значення для спільної діяльності людей. Серед основних характеристик соціальних систем ми виділяємо такі: відкритість системи; динамічність і її характер, що розвивається; здатність адаптуватися до змін навколишнього середовища [2, с. 77].

Методологічна база для дослідження управління була закладена на початку ХХ ст. і пов'язана з іменами Файоля, Бернхема, Тейлора та ін. У вітчизняній школі управління основоположником загальної теорії управління можна вважати О. О. Богданова, який створив тектологію – загальну теорію організації і дезорганізації, науку про універсальні

типи і закономірності структурного перетворення будь-яких систем. Вони становлять значний інтерес і нині [3, с. 134–135].

Зарубіжні дослідники управління системами тривалий час орієнтувалися, головним чином, на прикладні теорії управління (Ф. Гілберт, Г. Форд, Х. Емерсон у США, А. Файоль у Франції тощо); поступово з'являлися теоретичні напрями, серед них – теорія систем, системотехніка, теорія «людських відносин» тощо.

Як у зарубіжній, так і у вітчизняній літературі розрізняють дві основні школи, які стали безпосередніми попередницями новітніх теорій управління: школа «наукового менеджменту» (основоположник Ф. Тейлор) і школа «людських відносин», виникнення якої пов'язане з іменами Е. Мейо і Ф. Ротлісбергера. Полеміка між цими домінуючими концепціями сприяла виникненню і розвитку нових течій [3, с. 139–143]. У даний час можна говорити про п'ять основних зарубіжних шкіл теорії організаційного управління: 1) *школа наукового менеджменту* прагне сформувати загальні принципи управління на основі різностороннього дослідження досвіду ділової і виробничої сфери (Ф. Тейлор); 2) *школа людських відносин* зробила предметом свого дослідження психологічні мотиви поведінки людей, групові відносини, групові норми, проблеми конфлікту і співпраці, комунікаційні бар'єри, неформальну організацію (Е. Мейо, Ф. Ротлісбергер); 3) *емпірична школа* поєднує теоретичні дослідження з практичною діяльністю консультантів з управління (М. Фоллет, Р. Девіс); 4) *школа соціальних систем* розробляє системний підхід до питань управління, звертаючи переважну увагу на співвідношення частин системи з системою загалом і на взаємозалежність змінних чинників (Ч. Барнард, Г. Саймон); 5) головною метою *нової школи* є вивчення процесів прийняття рішень із застосуванням математичних методів, новітніх інноваційних та інформаційно-технічних засобів.

На сьогодні в американській теорії управління, разом із посиленням процесу диференціації, виявляється тенденція об'єднання різних шкіл і напрямів на базі єдиної концепції («ситуаційний підхід», «ситуаційна теорія управління» Р. Моклера). Ситуаційну теорію розглядають як об'єднуючу концепцію, основоположний принцип управлінського мислення: акцент переноситься на вивчення конкретної ситуації і розробку на цій основі специфічної організаційної структури, що відповідає конкретним умовам і вимогам системи управління.

У теорії та практиці управління ситуацій-

ний підхід є принципом, що виражає одну з найважливіших закономірностей життя суспільства і держави – конкретність і різноманіття соціально-економічного розвитку (Г. Кунц і С. О'Доннел) [4, с. 28]. Теоретики ситуаційного підходу підкреслюють, що процес управління є мистецтвом, сутність якого полягає в застосуванні науки (основ організаційного знання в галузі управління) до реальності будь-якої ситуації. При цьому вони уточнюють: «Не існує універсального «найкращого способу» досягнення певних результатів за будь-яких обставин». З їх точки зору, ефективне управління – це завжди управління відповідно до обставин, тобто ситуаційне управління. Основне конструктивне положення ситуаційного підходу – проектування (формування) такого середовища, у якому люди, які спільно працюють в організаціях і групах, можуть досягти поставлених цілей [4, с. 61–63].

Аналіз сучасних концепцій і теорій управління соціальними системами свідчить, що перехід до ринкової економіки означає і перехід до соціально нових систем і механізмів управління. Нарівні з вищевикладеним ситуаційним підходом особливого значення набуває стратегічний менеджмент і стратегічне планування. У роботах теоретиків стратегічного управління І. Акоффа, Дж. К. Прейсона, Б. Карлофоха та ін. Стратегічний менеджмент визначають як певний комплекс процесів і явищ, який охоплює розвиток і взаємодію корпоративних цілей, стратегічних планів, корпоративної філософії і корпоративної культури.

Отже, у сучасному управлінні переважають такі підходи (з точки зору науки про поведінку): *кількісний підхід*, що передбачає застосування в управлінні теорії дослідження операцій, тобто застосування інженерних наук, математики, статистики; *процесний підхід*, що розглядає управління як процес безперервних взаємопов'язаних дій з планування, організації, мотивації, контролю і прийняття рішення щодо ситуації. У даному дослідженні розгляд указаних підходів становить інтерес з позиції їх адаптації до побудови системи управління освітою як соціальної системи в сучасних умовах.

Питання управління освітніх систем розглядалися в роботах В. М. Афанасьєва, Ю. В. Васильєва, А. І. Китова, В. Ю. Кричевського, О. Е. Лебедева, О. Д. Сафіна, Я. В. Подоляка та інших. В основі побудови управління системою освіти виділяють такі психологічні особливості управлінської діяльності: пізнавально-мотиваційні – мотив, мета, планування, запам'ятування та переробка інформації,

мислений образ концептуальної моделі управління, прийняття управлінських рішень особистістю, перевірка результатів і корекція дій; емоційно-вольові – рішучість, витримка, самовладання, стресостійкість, урівноваженість, самостійність, коректність, емоційна лабільність, гнучкість; творча діяльність – діагностика, креативність інноваційність, творчість; комунікативна діяльність – встановлення зв'язків і взаємодії між учасниками освітнього середовища для обміну інформацією та її корекції. У цьому випадку під психологічними функціями управління в освітній системі розуміють операції, дії суб'єкта управлінської діяльності та їх участь у регулюванні, корегуванні й контролі соціально-педагогічної сфери. Здійснення цих функцій нерозривно пов'язане з використанням психологічних засобів управління в освіті, що допомагає створити оптимальні умови для задоволення різноманітних потреб особистості студента та викладача на всіх етапах навчального процесу та використання наукового, культурного, психолого-педагогічного потенціалу ВНЗ [2; 4; 5; 6–10].

Найбільш поширеною є точка зору, згідно з якою функції, здійснювані керуючою підсистемою, поділяються на загальні (планування, організація, розпорядництво, координація, зв'язок, контроль) і спеціальні (дослідження і розробка, прогнозування, стимулювання, матеріально-технічне і фінансове забезпечення). Загальні функції належать до власне функцій управління, а спеціальні – це види соціальної, виробничої діяльності, кожний із яких повинен стати об'єктом планування, організації, контролю в системах управління [11, с. 28–29].

П. І. Третьяков і Т. К. Чекмарьова, порівнюючи підходи до виділення складу і функцій управління у вітчизняній і зарубіжній науці, акцентують увагу на основних компонентах, що визначають новий функціональний склад управління освітою:

1) системний, що розглядає будь-яку організацію як сукупність взаємопов'язаних елементів, які взаємодіють між собою та орієнтовані на досягнення конкретних цілей в умовах середовища, що змінюється;

2) процесний, що розглядає управління як безперервну систему взаємопов'язаних управлінських рішень;

3) інформаційний, що розглядає управління як систему забезпечення керівників і виконавців інформацією для прийняття рішень;

4) комунікаційний, що розглядає управління як систему встановлення зв'язків і взаємодії для обміну інформацією і значенням

інформації між двома і більше людьми;

5) координаційний, що розглядає управління як систему встановлення взаємодії між елементами різних рівнів відповідно до їх повноважень;

6) мотиваційний, що розглядає управління як процес спонукання себе й інших до діяльності для досягнення особистих цілей і цілей організації [10, с. 145–153].

На цих основах виділяють такі функції управління: мотиваційно-цільову, інформаційно-аналітичну, планово-прогностичну, організаційно-виконавську, контрольно-діагностичну, регулятивно-корекційну. Усі функції управління освітою взаємодіють, а системоутворюючим чинником є мета освіти.

Аналізуючи стан, тенденції зміни і проблеми управління освітою, В. С. Лазарев зазначає, що управління освітою, відображаючи в собі особливості перехідного періоду, що переживається суспільством, перебуває на проміжній стадії свого руху від одного способу роботи до якісно іншого і зберігає ряд істотних недоліків минулого [7, с. 37].

Структури управління, що діють сьогодні на всіх рівнях системи освіти, побудовані за лінійно-функціональним принципом, а значить, за своїм типом є жорсткими і можуть добре працювати тільки в стабільних умовах. Не відповідають сучасним вимогам і організаційні механізми управління. Вони більш або менш налагоджені стосовно управління процесами функціонування.

За своєю будовою діючі механізми управління здатні забезпечувати запізнілу реакцію, включаючись, коли ситуація загострюється настільки, що не ухвалювати рішення не можна, тобто вони реалізують реактивний тип управління. Запізнення в прийнятті рішень у сфері освіти сьогодні найбільш помітно при управлінні програмно-методичним, кадровим і матеріально-технічним забезпеченням.

Слід відзначити, що механізми управління розвитком освіти, на відміну від механізмів управління функціонуванням, сьогодні перебувають у стані формування й відладки. Характерними тут є вузькість функцій управління розвитком, і, як наслідок, малий досвід і недостатнє володіння управлінськими методами, необхідними для реалізації цих функцій.

Управління розвитком освіти, так само, як і управління функціонуванням системи освіти, ще недостатньо цілеспрямоване і системне. Це зумовлено передусім тим, що на вирішення завдань управління інноваційними процесами переносяться схеми, напрацьовані в минулому досвіді в рамках вирішення завдань управління

процесами функціонування, а з ними і всі їх недоліки. Тому виникає потреба уточнити трактування понять «розвиток» та «управління розвитком». Розвиток – одне з фундаментальних філософських і наукових понять – визначається як процес закономірної зміни, переходу з одного стану в інший, більш довершений; перехід від одного якісного стану до нового, від простого до складного, від нижчого до вищого. В основі такого тлумачення категорії «розвиток» лежать уявлення про інноваційний процес як процес руху до якісно нового стану, причому не випадкового, а об'єктивно необхідного [7, с. 11–18].

На думку А. І. Пригожина, з теорії самоорганізації освітніх систем можна виділити такі ідеї: складноорганізованим системам не можна нав'язати шляхи розвитку, які не визначаються їх внутрішніми потребами; можливість ефективного розвитку може визначатися і випадковістю; для успішного розвитку системи необхідне узгодження темпів розвитку всіх її частин, всіх суб'єктів управління цим розвитком і дій цих суб'єктів. Як основні характеристики процесів розвитку системи освіти А. І. Пригожин виділяє: теперішній час, оскільки будь-який розвиток відбувається в реальному часі, і тільки час визначає спрямованість; розвиток, що є результатом складної діалектичної взаємодії безлічі процесів, серед яких можуть бути і такі, які або ведуть убік від прогресу, або навіть регресивні; прогресивний розвиток пов'язаний із науково обґрунтованим управлінням, здатним виробляти адекватні цілі розвитку й забезпечувати їх реалізацію [2, с. 256].

Таким чином, управління системами освіти належить до складного управління процесами, які здійснюються в умовах контролювання декількох показників під впливом численних чинників і можуть бути оцінені за цілою системою показників: кількість осіб, що навчаються; якість навчання; професіоналізм викладачів; рівень складу педагогічних кадрів; кількість ВНЗ, їх види; ступінь диференціації; сукупність освітніх програм, що забезпечують навчально-виховний процес ВНЗ тощо. З безлічі показників в процесі управління виділяються найбільш істотні, а вибір варіантів управління здійснюється з урахуванням існуючої між ними залежності, об'єктивних умов, інтуїтивних міркувань, ступеня ризику.

З іншого боку, під розвитком системи освіти можна розуміти впровадження психологічних особливостей реалізації системного підходу в управлінні соціально-педагогічною сферою, що обумовлює якісні зміни цілей,

умов і способів їх реалізації. У будь-якому випадку розвиток системи освіти як елемента соціальної системи суспільства загалом пов'язаний із цілями й завданнями розвитку суспільства і в різні періоди буде мати різні характерні риси й ознаки. Якісні показники розвитку можна визначити, виходячи з аналізу чинників розвитку соціальної системи.

Розвиток системи освіти може відбуватися шляхом вирішення внутрішніх суперечностей за рахунок внесення енергії ззовні або її вироблення шляхом переструктурування. Звідси випливає, що як чинники розвитку освіти можна розглядати дію (і вплив) у зоні найбільш значущих структурних компонентів системи, а саме: зовнішню зміну призначення; зміну переконань суб'єктів розвитку освітньої системи, їх позицій, відносин; структурно-змістовні перебудови; управлінські перетворення; зміни в системі зовнішніх зв'язків [5, с. 4].

Управляти розвитком системи освіти – це значить: ретельно вивчити й теоретично осмислити накопичений психолого-педагогічний та менеджментський досвід; глибоко і всебічно проаналізувати ті тенденції, які в явному або поки прихованому вигляді діють у даний час; на їх основі виявити тенденції, що визначають перспективи розвитку; скласти перелік напрямів; визначити пріоритети та їх ієрархію; уточнити цілі й завдання; скласти програму реалізації; провести експериментальну перевірку ідеї, експертну оцінку варіантів управлінських рішень, прогностичних моделей; вибрати оптимальну та забезпечити умови (економічні, матеріальні, кадрові) роботи в новому режимі для реалізації вибраної моделі [6, с. 13–14].

Проведений аналіз дозволяє зробити такі **висновки**:

1. Розвиток системи освіти може бути схарактеризований через: збільшення кількості різноманітних освітніх установ, що використовують різні освітні програми або їх поєднання; рівень задоволення потреби різних груп осіб, що навчаються та потребують освітніх послуг; високу якість освітніх послуг у соціально-педагогічній сфері

2. Управління розвитком системи освіти в інноваційному режимі може бути схарактеризоване здатністю: створити умови для розвитку освітньо-педагогічної системи; перейти від розпоряджувачого до програмно-цільового управління специфікою розвитку освітніх систем; забезпечити інноваційну діяльність освітніх установ та координацію з наукою; прогнозувати розвиток системи освіти та її основної характеристики диференційованої мережі освітніх установ; створити норматив-

но-правовий, економічний та науково-педагогічний вільний розвиток системи освіти.

3. В умовах інноваційних перетворень управління розвитком соціально-педагогічною сферою розглядається як процес, що забезпечує взаємозв'язок усіх компонентів системи освіти: налагодження зв'язків з громадськістю, вплив на громадську думку, зовнішнє середовище; розробка політики в галузі освіти; педагогічний моніторинг процесів функціонування і розвитку системи; організація експертизи; надання консалтингових послуг.

4. Основним підходом до побудови управління розвитком системи освіти є сис-

темний підхід та його програмно-цільовий характер, що дозволяє об'єднати окремі положення різних концепцій управління освітою на основі концепції розвитку, новоутворень інноваційної діяльності та реалізації психологічних особливостей в управлінні соціально-педагогічною сферою.

5. Під психологічними функціями управління в освітній системі розуміють операції, дії суб'єктів управлінської діяльності, реалізацію їх пізнавально-мотиваційних, емоційно-вольових, творчих, комунікативних та інноваційних якостей у регулюванні, корегуванні й контролі соціально-педагогічної сфери.

Література

1. Євтух М. Б. Основні напрямки реформування вищої школи освіти в Україні / М. Б. Євтух // Гуманізація навчально-виховного процесу у вищій школі : наук. пр. міжнар. наук.-практ. конф. (Слов'янськ, 27–29 вересня 1999 р.). – Слов'янськ : Словян. держ. пед. ін-т, – 1999. – С. 5–8.
2. Пригожин А. И. От существующего к возникающему / А. И. Пригожин. – М., 1985. – 327 с.
3. Бурков В. Н. Модели и методы управления организационными системами / В. Н. Бурков, В. А. Ириков. – М. : Наука, 1994. – 269 с.
4. Кунц Г. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г. Кунц, С. О'Доннел. – М., 1981. – 512 с.
5. Бандурка А. М. Професіоналізм і лідерство / А. М. Бандурка, С. П. Бочарова, Е. В. Землянская. – Х : ТИТУЛ, 2006. – 578 с.
6. Роговцева Н. И. Управление развитием системы образования: на примере сверхкрупного города : автореф. дис. на соискание уч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.01 / Н. И. Роговцева. – СПб., 1994. – 16 с.
7. Состояние, тенденции изменений и проблемы управления образованием / [под ред. В. С. Лазарева]. – М., 1996. – 40 с.
8. Сафин А. Д. Акмеологические аспекты педагогического менеджмента в учебном процессе : учеб. пособие / А. Д. Сафин. – Хмельницький : АПВУ, 1996. – 135 с.
9. Семиченко В. А. Моделирование структуры педагогической деятельности / В. А. Семиченко. – КДГ ; Ялта : Надія, 2000. – 76 с.
10. Третьяков П. И. Практика управления современной школой: опыт педагогического менеджмента / П. И. Третьяков. – М., 1995. – 204 с.
11. Ломов Б. Ф. Методологические и теоретические проблемы психологии / Б. Ф. Ломов. – М. : Наука, 1984. – 444 с.

Надійшла до редколегії 09.09.2009

Анотації

Визначено, що управління розвитком системи освіти повинно здійснюватися з урахуванням психологічних особливостей щодо реалізації системного підходу, які виражені у свідомому регулюванні процесу розвитку соціально-педагогічної сфери з метою створення оптимальних умов для задоволення різноманітних потреб особистості студента та викладача на всіх етапах навчального процесу й використання наукового, культурного, психолого-педагогічного потенціалу ВНЗ.

Определено, что управление развитием системы образования должно осуществляться с учетом психологических особенностей, относительно реализации системного подхода, которые выражены в сознательной регуляции процесса развития социально-педагогической сферы с целью создания оптимальных условий для удовлетворения разнообразных потребностей личности студента и преподавателя на всех этапах учебного процесса и использования научного, культурного, психолого-педагогического потенциала вуза.

A management development of the system of education must be carried out taking into account a psychological feature, in relation to realization of approach of the systems, which are shown in the conscious adjusting of process of development of social-pedagogical sphere with the purpose of creation of optimum terms for satisfaction of various necessities of personality of student and teacher on all stages of educational process and use of scientific, cultural, psychological-pedagogical potential of Institute of higher.