

УДК 371.1

*Наталія Благун*

**СОЦІАЛЬНО-ФУНКЦІОНАЛЬНЕ УПРАВЛІННЯ  
ЯК ЗАСІБ СОЦІАЛІЗАЦІЇ УЧНІВ  
ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Соціально-функціональне управління загальноосвітнім навчальним закладом – це складна соціально-педагогічна система, що передбачає соціалізацію управлінських функцій і їх реалізацію з метою забезпечення оптимальної соціалізації конкурентоспроможної особистості випускника, здатного вчитися та працювати на благо своєї країни, задовольняти особистісні духовні та матеріальні потреби.

Щодо ефективності соціально-функціонального управління загальноосвітнім навчальним закладом (ЗНЗ), то провідною ідеєю в його оцінці має бути реалізація мети освіти, спрямованої на всебічний розвиток людини як особистості, як найвищої цінності суспільства, розвиток її талантів, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей, формування громадян, здатних до свідомого суспільного вибору, збагачення на цій основі інтелектуального, творчого, культурного потенціалу народу, підвищення рівня освіти народу, забезпечення ринку праці кваліфікованими фахівцями. При цьому важливо дотримуватися Закону України “Про освіту”, в якому наголошується, що освіта в Україні ґрунтується на засадах *гуманізму, демократії, національної свідомості, взаємоповаги між націями і народами* [2, с. 1].

Основні шляхи демократизації управління діяльністю загальноосвітнього навчального закладу – це дотримання законів, правових і нормативних документів про освіту, відмова від командно-адміністративного стилю і методів керівництва, оволодіння культурою спілкування, розширення гарантованих прав учасників навчально-виховного процесу, боротьба з формалізмом і бюрократизмом, забезпечення гласності в діяльності школи, впровадження виборної системи в усіх ділянках навчально-виховного закладу, широке впровадження самоврядування. За таких умов народжується чимало інноваційних ідей, які успішно впроваджуються у практичну діяльність навчально-виховного закладу.

У нашому дослідженні такою ідеєю є посилення соціалізації управління загальноосвітнім навчальним закладом, а кінцевою метою – підвищення рівня соціалізації учнів ЗНЗ, зокрема випускників. За характером новизни

вона є *раціоналізаторською* і служить основою для розроблення алгоритму формування педагогічної системи, який передбачає: постановку й обґрунтування мети соціалізації функціонування і розвитку закладу освіти (у перспективному плані роботи ЗНЗ, плані роботи на навчальний рік, навчальних планах учителів та виховних планах класних керівників, вихователів); підготовку педагогічного колективу до реалізації мети посилення соціалізації навчання, виховання і розвитку учнів засобами реалізації змісту навчального матеріалу, організаційних механізмів його викладання, технології перевірки стану їхньої соціалізації (методичні об'єднання вчителів, семінари, методична рада, індивідуальні консультації тощо); забезпечення умов праці вчителя й учнів на рівні сучасного науково-технічного прогресу для реалізації ідеї соціалізації особистості учня у навчально-виховному процесі; залучення батьківської громадськості до реалізації ідеї наближення виховання учнів у школі та вдома до перспективи визначення їхнього місця у соціумі, професійного самовизначення, досягнення мети життєтворчості.

Мета статті – обґрунтувати роль соціально-функціонального управління у підвищенні рівня соціалізації учнів загальноосвітніх закладів.

Важливою передумовою забезпечення високої результативності соціалізації учнів у навчально-виховному процесі є виявлення їхніх індивідуальних особливостей, рівнів розвитку і творчого потенціалу. Відповідно до цього в ЗНЗ має впроваджуватися диференційована система навчання, виховання та розвитку. Джерелом формування змісту освіти в ЗНЗ з посиленням акцентом на соціалізацію особистості мають стати основні сфери самовизначення особистості: *людина, суспільство, природа, ноосфера*.

Розглянемо *ідею самовизначення особистості* як одну з пріоритетних. Самовизначення особистості – це процес інтеграції окремих якостей в особистісну спрямованість. Її реалізація передбачає формування культури життєвого самовизначення людини як суб'єкта власного життя і власного щастя. Теорію національного самовизначення учнів у процесі навчання і виховання обґрунтував В. Сухомлинський. Глибоко досліджуючи і розвиваючи українську національну педагогічну спадщину, він досяг вершин світової педагогіки, ставши одним із славетних педагогів ХХ ст. У контексті дослідження проблеми соціально-функціонального управління діяльністю ЗНЗ доцільно зупинитися на сутності провідних ідей виховання особистості.

Однією з них є *ідея спрямування виховання на особистість*. Розуміння і реалізація цієї ідеї переорієнтовує роботу педагогічного колективу школи на створення такої системи виховання, в центрі якої – ди-

тина, особистість, її індивідуальні нахили, інтереси, своєрідність характеру тощо. Її втілення у виховну роботу забезпечує формування повноцінної цілісної особистості, індивідуальності, яка високо цінує свою громадянську, національну й особистісну гідність, совість і честь.

*Ідея добровільності виховання* полягає в тому, що без власної доброї волі дитини не можуть бути втілені ніякі ідеї виховання. Примусовий виховний процес призводить до деградації моралі дитини і вчителя. Система виховання, яка будується на демократичних засадах, на зацікавленості учнів, свободі вибору змісту і форм, включає елементи романтики, сприяє самореалізації їх природних сил, спонукає до самодіяльності та творчості.

Суть *ідеї колективного спрямування виховання особистості* передбачає переосмислення принципу “виховання в колективі та через колектив”. Якщо колектив класу, ланки, загону, гуртка, будь-якого учнівського об’єднання нівелює особистість, формує сліпе підкоряння, конформізм, а не самостійність і людську гідність, такий сурогат колективності не потрібен, він лише шкодить вихованню.

Серед актуальних ідей соціалізації виховання учнів ЗНЗ важливе місце посідає *ідея спільної життєдіяльності дітей і дорослих*. Вона реалізується у процесі співробітництва дітей і дорослих, забезпечуючи розвиток і тих, й інших. Лише у творчому співробітництві з дорослими діяльність дитини забезпечується необхідним педагогічним керівництвом. Позбавлена цього дитина, виростаючи, стає нерідко на шлях правопорушень. Вибух агресивності у сучасної молоді пояснюється тим, що вона росла на фоні соціального лицемірства, що призводить до ізоляції окремих підлітків від дорослих. Важливого значення при втіленні цієї ідеї набуває моральний приклад дорослих. Якщо його немає, в силу вступає авторитаризм [5, с. 32-33].

Як бачимо, процес виховання соціалізованої особистості є багатограним і складним. Соціологи його розглядають як процес цілеспрямованого впливу на людину з боку інших людей із метою формування певної системи особистісних якостей [8, с. 359]. При цьому дають визначення поняття “соціалізація особистості”. На їхню думку, *це процес входження людини у суспільство, включення її в соціальні зв’язки й інтеграції у різні типи соціальних спільнот, внаслідок чого відбувається становлення соціальності індивіда, яке називається соціалізацією* [8, с. 359]. У процесі соціалізації формуються соціальні якості, цінності, знання, навички й уміння людини, яка стає дієздатним учасником суспільних відносин. *Соціалізація* – процес впливу соціальних умов на життєдіяльність індивіда з метою включення його в якості дієздатного суб’єкта в систему

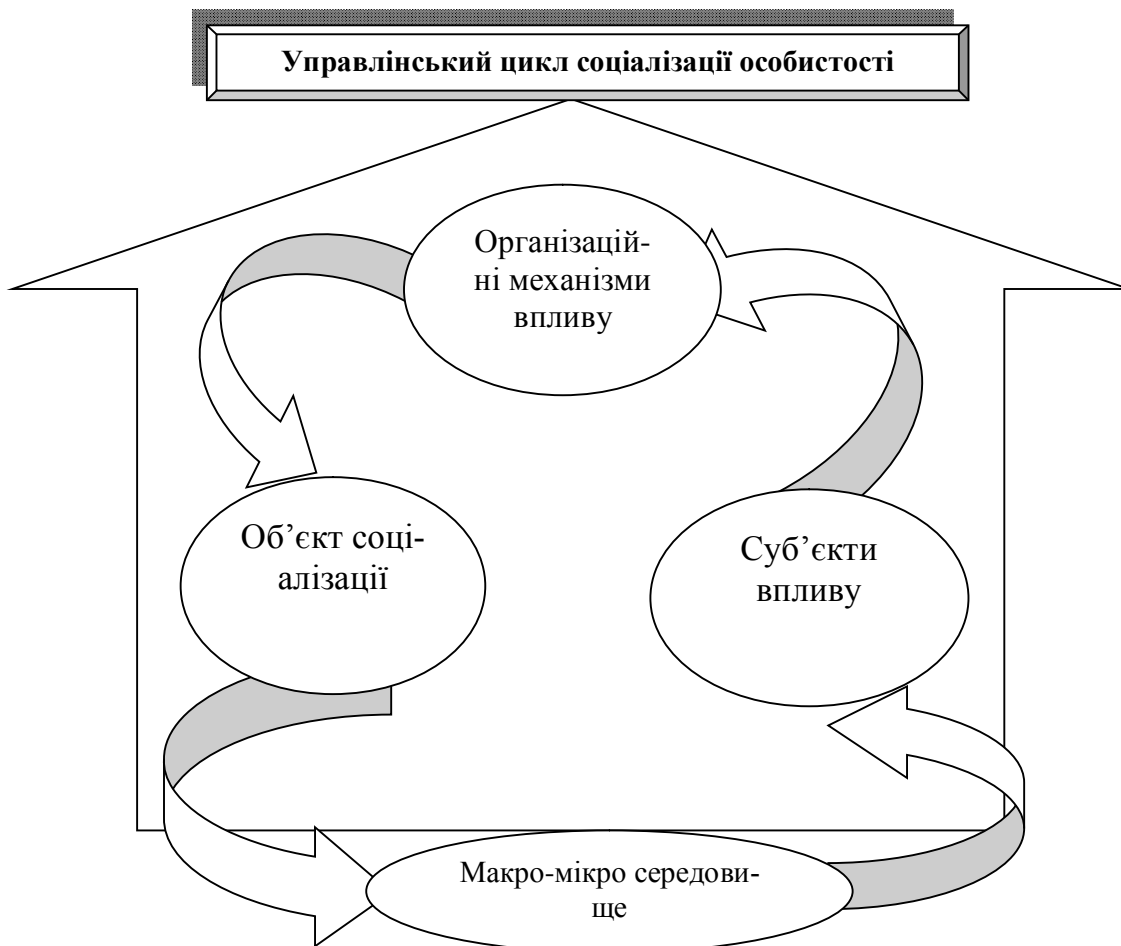
суспільних відносин. Головними чинниками соціалізації особистості є елементи соціального середовища, з якими взаємодіє людина. Особистість неможлива поза соціальною діяльністю і спілкуванням. Лише включаючись у процес історичної практики, індивід проявляє соціальну сутність, формує свої соціальні якості, виробляє ціннісні орієнтації. Головна сфера становлення людини – її трудова діяльність. Праця – це основа соціального існування людини, у якій вона презентує себе як суспільний індивід. На формування особистості впливають чинники трудової діяльності: громадський характер праці, її предметний зміст, форми колективної організації праці, соціальна значущість результатів, технологічний процес праці, ініціатива і творчість її учасників [8, с. 360].

Аналіз чинників і механізмів соціалізації особистості учня дозволяє виділити у цьому процесі дві фази: *соціальну адаптацію й інтеріоризацію*. Соціальна адаптація – це вид взаємодії особистості з соціальним середовищем, в ході якої узгоджуються вимоги й очікування взаємодіючих сторін. Поняття інтеріоризація (лат. *Intezioz* – внутрішній) введене в науковий обіг психологами П. Жане, Ж. Піаже, А. Віллоном. Інтеріоризацію вони розглядають як процес формування внутрішньої структури людської психіки за допомогою засвоєння соціальних норм, цінностей та інших компонентів соціального середовища внаслідок соціальної діяльності; це процес переходу елементів зовнішнього середовища у внутрішнє “Я”. Результатом інтеріоризації є індивідуальність особистості, неповторність її духовного світу, інтелекту, уяви про соціальні умови [8, с. 363]. Соціальну адаптацію особистості соціологи розглядають як: а) пасивний процес пристосування суб’єкта до вимог суспільства; б) двосторонній процес і результат зустрічної активності суб’єкта і соціального середовища. Включаючись у громадське життя, особистість зберігає свободу вибору соціальної ролі, соціальної спільноти, цінностей, форм і видів діяльності. У межах суспільних обставин особистість має можливість творити свою долю і сприяти соціальним перетворенням внаслідок трудової (навчальної) діяльності. Для цього й необхідно оволодіти правилами людського спілкування, знати мову, культуру, етику спілкування тощо.

Соціальна діяльність характеризує процес взаємодії людини з соціальним середовищем, її активність використання чи перетворення соціальних відносин із метою задоволення особистісних і громадських потреб. Об’єктивний циклічний процес соціалізації особистості (прямий і зворотний зв’язок індикаторів інтегрованої системи “особистість – соціум – особистість”) ілюструється нами циклограмою (рис. 1.), яка наочно демонструє органічну взаємодію таких компонентів: макро- та мікресе-

редовище (суспільство, навколишнє середовище соціалізації, сім'я, школа, клас); суб'єкти впливу (економічний і соціально-культурний потенціали суспільства країни, формальні та неформальні колективи поза сім'єю та поза школою, природно-кліматичні умови); організаційні механізми впливу: методи, способи, засоби, важелі тощо; об'єкт соціалізації – соціально спрямована особистість.

У цьому органічному процесі взаємовпливу суб'єктів велику роль відіграє культура управління, яка тлумачиться вченими як *усвідомлена система вимог і обмежень різного характеру та внутрішнє сприйняття цих вимог як власних переконань, готовність і прагнення завжди діяти у повній відповідності з ними* [6, с. 14].



**Рис. 1. Циклограма процесу соціалізації особистості**

Важливим елементом управлінської культури є система специфічних норм, правил, цінностей та ідеалів, притаманних керівникові характерних рис і якостей. Культура управління керівника формується на підґрунті таких складових: а) високого рівня загальної культури керівника, його ерудиції та

кругозору; б) належної професійної управлінської компетенції; в) чесності, порядності й чітких морально-етичних принципів і переконань; г) багатого внутрішнього світу і високої духовності; д) чіткого спрямування на служіння людям і тій справі, якій присвячена його діяльність [6, с. 15]. Висока культура в педагогічному колективі сприяє його суспільному авторитету і підвищенню загальної культури населення. У свою чергу, належний рівень культури в суспільстві відповідно спонукає керівника ЗНЗ постійно підвищувати рівень своєї педагогічної та управлінської культури.

У зв'язку з цим автори посібника “Основи культури соціального управління” (О. Пономарьов, С. Пазиніч, А. Долгарев) [6] розглядають детально кожен із аспектів управлінської культури керівника у системній цілісності та взаємозв'язку. Перш за все, культура відіграє вирішальну роль для *керівника як особистості*, оскільки культура виступає: ефективним інструментом для успішної реалізації його управлінських функцій; потужним джерелом осмислення й удосконалення досвіду управлінської діяльності; способом формування і підтримки особистого авторитету в педагогічному колективі, що сприяє підвищенню соціально-культурного авторитету закладу освіти.

Важливим і соціально значущим є резюме авторів посібника: “Особливу роль і значення набуває важливість культури управління *для суспільства* в цілому. Аналізуючи її, можна виділити такі два моменти. Перший стосується мікрорівня управлінської культури і полягає в тому, що у складній ієрархічній системі суспільства і держави висока загальна культура управління на кожному рівні ієрархії формується на основі та з урахуванням досягнень цієї культури на попередніх рівнях і, у свою чергу, активно сприяє її підвищенню. Другий момент стосується мікрорівня і полягає в тому, що люди, яким комфортно працюється в колективі, де панує висока управлінська культура, набувають, як правило, *активної життєвої позиції та громадянської активності, прагнуть впливати на суспільне життя, залучати громадськість до діяльності, спрямованої на подолання недоліків*” [6, с. 17]. Управлінська культура керівника ЗНЗ поступово трансформується у соціокультурний простір і стає потужним мотиватором педагогічного колективу до високопродуктивної праці, оскільки цей простір розвиває у кожного з них бажання зробити все можливе для підвищення освітнього та виховного рівня вихованців. Відчуття суспільної значущості своєї діяльності формує почуття гордості за свою професію, а це, у свою чергу, позитивно впливає на професіоналізм фахівця.

Підтвердженням цього висновку є результати дослідження проблеми вирішення різновидів управлінської культури керівника ЗНЗ та визна-

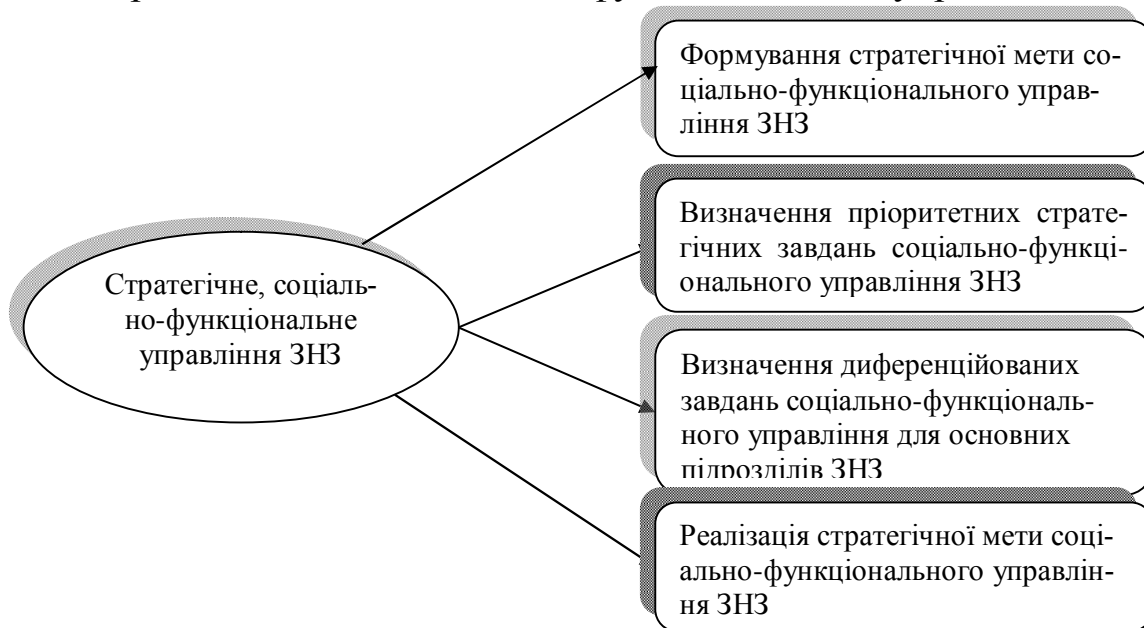
чення “лідерів”. Так, серед її різновидів (економічна, політична, правова, філософська, релігійна, художня, технологічна, організаційна, інформаційна, професійна, інноваційна, комунікативна, духовна, екологічна, емоційна, естетична, валеологічна, моральна) *групу провідних* (за питомою вагою) складають: *професійна, організаційна, комунікативна, релігійна, технологічна* [4, с. 12]. Отже, організаційними механізмами формування управлінської культури керівника ЗНЗ є професійне навчання, свідоме самонавчання і самовиховання та цілеспрямоване впровадження здобутих знань у практичну діяльність.

Теорія і практика управління соціальними системами передбачає раціональне поєднання у загальній структурі професійної діяльності керівника ЗНЗ завдань як *поточного*, так і *перспективного* характеру. Завдання поточного характеру стосуються повсякденної діяльності ЗНЗ, а перспективного – визначають процеси його *стратегічного розвитку*. Залежно від цього розрізняються функції *оперативного та стратегічного управління*. “Одна з характерних особливостей стратегічного управління полягає в істотній інформаційній невизначеності. Вона зумовлена принциповою неможливістю передбачити повну картину майбутнього розвитку подій, можливого характеру і впливу на них множини важко передбачуваних політичних, макроекономічних та інших чинників зовнішнього характеру, а також і внутрішніх чинників” [6, с. 30]. Тому керівник ЗНЗ повинен володіти методом наукового аналізу стану та розвитку соціально-економічного простору країни, регіону, мікрорайону, професійного рівня педагогічного колективу, рівнів навченості та розвитку учнів, матеріально-технічного забезпечення навчально-виховного процесу. Знання, уміння, навички і здібності керівника ЗНЗ – характерні відмінності культури стратегічного управління.

*Стратегія як управлінський план чи програма* має охоплювати основні функції управління: вироблення і прийняття управлінського рішення, організація, координування та коригування, облік і контроль. Кожна з них відіграє певну роль у розробці та наступній успішній реалізації стратегії. При цьому характерною особливістю виступає їх взаємозв’язок і системна єдність. Однією з особливостей стратегічного управління є певна стандартизація структури процесу розробки та реалізації стратегії. Трансформуючи цю ідею у соціально-функціональне управління діяльністю ЗНЗ, нами розроблено основні етапи, компоненти та взаємозв’язки між ними, які наочно подано на рис. 2.

На рис. 2 графічно ілюструється структура стратегічного соціально-функціонального управління загальноосвітнім навчальним закладом, яка органічно інтегрує такі складові: формування стратегічної

*мети* соціально-функціонального управління ЗНЗ; визначення пріоритетних стратегічних завдань соціально-функціонального управління ЗНЗ; визначення диференційованих завдань соціально-функціонального управління для основних підрозділів ЗНЗ; реалізація стратегічної мети соціально-функціонального управління ЗНЗ.



**Рис. 2. Структура стратегічного соціально-функціонального управління загальноосвітнім навчальним закладом**

Таким чином, для успішного досягнення поставленої мети соціалізації управління діяльністю ЗНЗ визначена система завдань, виконання яких спрямоване на досягнення бажаного стану соціально-функціонального управління діяльністю педагогічного й учнівського колективів: соціалізація управлінських функцій директора ЗНЗ та його заступників із навчально-виховної, виховної та науково-методичної роботи; посилення аспекту соціалізації викладання навчальних предметів, виховної та позакласної роботи з учнями з урахуванням їх вікових і психофізіологічних особливостей.

Необхідно також, щоб культура керівника ЗНЗ поєднувалася з його високим рівнем креативності. А для цього слід формувати і розвивати інноваційне мислення та креативні здібності, поєднуючи їх із високими морально-вольовими якостями.

***Посилання:***

1. Державна національна програма “Освіта” (Україна ХХІ століття). — К. : Райдуга, 1994. — 61 с.
2. Закон України “Про освіту”. — К. : Генеза, 1996. — 36 с.
3. Новий тлумачний словник української мови : В 4-х томах / Укл. В. В. Яременко, О. Сліпушко. — В 3-х т. — К. : Аконті, 2004. — 926 с.



4. *Островерхова Н. М.* Методологія формування технологічної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу : монографія / *Н. М. Островерхова*. — К. : Педагогічна думка, 2012. — 136 с.
5. *Островерхова Н. М.* Парадигми управління авторськими закладами освіти / *Н. М. Островерхова*. — К. : Глобус, 1998. — 276 с.
6. *Пономарьов О. С.* Основи культури соціального управління: навч.-метод. посібник / *О. С. Пономарьов, С. М. Пазиніч, А. В. Долгарєв*. — Харків : НТУ “ХП”, 2009. — 47 с.
7. Словарь иностранных слов / Под ред. *И. В. Лехина* и проф. *Ф. Н. Петрова*. — М. : Гос. изд-во иностр. и нац. словарей, 1954. — 853 с.
8. Социология: наука об обществе : Учеб. пособ. для студентов высших учебных заведений / Под общей ред. проф. *В. П. Андрущенко*, проф. *Н. И. Горлача*. — Харьков, 1996. — 687 с.
9. *Сухомлинський В. О.* Вибрані твори : в 5-ти томах. — К. : Вид-во “Рад. шк.”, 1976. — Т. 1. — 654 с.
10. *Шацкий С. Т.* Годы исканий / *С. Т. Шацкий*. — М. : Учпедгиз, 1935. — 152 с.

**References (transliterated and translated):**

1. Derzhavna natsionalna prohrama “Osvita” (Ukraine XXI stolittia) (State national program “Education” (Ukraine of the 21<sup>st</sup> century). Kyiv, 1994. 61 p.
2. Zakon Ukrainy “Pro osvitu” (Law of Ukraine “On Education”). Kyiv, 1996. 36 p.
3. Novyi tлумachnyi slovnyk ukrainskoi movy : V 4-kh tomakh (New Dictionary of the Ukrainian language, in 4 volumes). / Ed. *V. V. Yaremenko, O. Slipushko*. Vol. 3. Kyiv, 2004. 926 p.
4. *Ostroverkhova N. M.* Metodolohiia formuvannia tekhnolohichnoi kultury kerivnyka zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu : monohrafiia (Methodology of technological culture formation at a head of an educational institution : monograph). Kyiv, 2012. 136 p.
5. *Ostroverkhova N. M.* Paradyhmy upravlinnia avtorskymy zakladamy osvity (Paradigms of proprietary educational institution management). Kyiv, 1998. 276 p.
6. *Ponomarev O. S., Pazynich S. M., Dolharyev A. V.* Osnovy kultury sotsialnoho upravlinnia: navch.-metod. posibnyk (Basics of social control culture : a teaching guide). Kharkiv, 2009. 47 p.
7. Slovar' inostrannyh slov (Dictionary of Foreign Words). / Ed. *I. V. Lekhin* and *F. N. Petrov*. Moscow, 1954. 853 p.
8. Sociologija: nauka ob obshhestve : Ucheb. posob. dlja studentov vysshih uchebnyh zavedenij (Sociology: the science of society : a tutorial for higher school students). / Ed. *V. P. Andruschenko, N.I. Gorlatch*. Kharkiv, 1996. 687 p.
9. *Sukhomlynskyi V. O.* Vybrani tvory : v 5-ty tomakh (Selected works : in 5 volumes). Kyiv, 1976. Vol.1. 654 p.
10. *Shatskij S. T.* Gody iskanij (Years of searching). Moscow, 1935. 152 p.

Стаття надійшла до редакції 10.12.2013

**Н. Благу**

**Социально-функциональное управление как средство социализации учащихся общеобразовательных учебных заведений**

Разработаны основные этапы социально-функционального управления общеобразовательным учебным заведением. Определены основные компоненты системы социально-функционального управления и идентифицировано взаимосвязи между ними. Проанализированы основные факторы и механизмы социализации личности учащихся. Определены приоритетные стратегические и дифференцированные задачи социально-функционального управления общеобразовательным учебным заведением. Автор делает вывод, что основными задачами успешной социализации управления дея-

тельностью общеобразовательного учебного заведения является социализация управленческих функций директора и его заместителей по учебно-воспитательной, воспитательной и научно-методической работе; усиление социализации преподавания учебных предметов, воспитательной и внеклассной работы с учащимися с учетом их возрастных и психофизиологических особенностей. Культура руководителя общеобразовательного учебного заведения должна сочетаться с его высоким уровнем креативности. А для этого нужно формировать и развивать инновационное мышление и креативные способности, сочетая их с высокими морально-волевыми качествами.

**Ключевые слова:** социально-функциональное управление, социализация учащихся, социализация управления, культура управления, руководитель общеобразовательного учебного заведения.

*N. Blahun*

### **Social and Functional management as a Means of Secondary School Pupils' Socialization**

The article deals with the basic stages of social and functional management of secondary school. The author defines the basic components of the social and functional management, identifies the links between them, analyzes the main factors and mechanisms of pupils' socialization, and identifies the priority strategic and differentiated objectives of social and functional management of secondary school, as well. The author concludes that the main objectives of successful socialization of secondary school management is the socialization of administrative functions of a director and his or her deputies on educational, scientific and methodical work; an increased socialization of teaching academic subjects, educational and extracurricular activities with pupils in accordance with their age and psycho-physiological characteristics. The culture of the head of secondary school should be combined with a high level of creativity and it needs to build and develop innovative thinking and creative abilities, combining them with high moral standards.

**Key words:** social and functional management, pupils' socialization, socialization of management, culture of management, head of secondary school.

Рецензент – кандидат педагогічних наук,  
старший науковий співробітник Л. М. Петренко