

Н. М. Благун,
кандидат філологічних наук, доцент
(Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника)
blagun@email.ua

СОЦІАЛЬНО-ФУНКЦІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ РЕГУЛЮВАННЯ ТА КОРИГУВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті висвітлено теоретичні засади і технології соціально-функціонального аспекту управління загальноосвітнім навчальним закладом. Обґрунтовано зміст та організаційно-педагогічні умови реалізації класичних функцій управління соціальними системами: вироблення та прийняття управлінського рішення; організація; координування, коригування; облік і контроль. Розкрито наукові підходи, технології, організаційні механізми, соціально-педагогічні умови їх реалізації, параметри та критерії оцінювання ефективності.

Ключові слова: загальноосвітній навчальний заклад, функції управління, соціально-функціональний аспект.

Вступ. В умовах постійного спонукання впливів на ЗНЗ різного характеру цілком природним є завдання їх адаптації до організації його діяльності, в разі необхідності – нейтралізації. Внаслідок цього ЗНЗ як соціально-організаційна система зберігає свою динамічну стійкість, відносну стабільність. Якщо перед закладом освіти поставлено нові завдання, то вони зумовлюють необхідність регулювання і коригування управління його діяльністю відповідно до їх змісту.

Постановка проблеми. У функції регулювання чітко проявляється антиентропійна природа управління. Зменшення ентропії і збереження тим самим на певному відрізку часу динамічної стійкості системи – закономірність процесу управління складними динамічними системами.

Раціональність зв'язків між компонентами соціально-педагогічної системи, відсутність зайвих компонентів і комунікацій між ними – необхідна умова оптимальності управління. Регулювання як об'єктивна функція управління ЗНЗ покликана підтримувати стан упорядкованості системи засобом адаптації чи протидії чинникам її дезорганізації. Керівник ЗНЗ має відповідним чином впливати на навчально-виховну систему з метою забезпечення її динамічної рівноваги, постійного удосконалення та розвитку.

Результати. Форми регулювання можуть бути різними і визначаються специфікою керованої системи. Це можуть бути: перестановка педагогічних кадрів; перегляд комплектування класів, зміна класного керівника; форм взаємодії класного керівника та вчителів, які викладають в одному й тому класі; корекція плану ЗНЗ на навчальний рік чи класного керівника тощо.

Зміст регулювання діяльності ЗНЗ і його форми спрямовуються на підвищення її ефективності. Варто зазначити, що форми регулювання, передусім, детермінуються особливостями керованого об'єкта та його статусу на даний період часу, режиму діяльності ЗНЗ як закладу в стадії функціонування, чи в стадії розвитку. Важливе місце в управлінні ЗНЗ посідає характер регулювання: політичний, економічний, ідеологічний, правовий, виховний тощо.

Політичне регулювання діяльності ЗНЗ полягає у забезпеченні керівником дотримання державних Законів про його функціонування, зокрема: Законів Верховної Ради України, Постанов Кабінету Міністрів, Указів Президента України, наказів та розпоряджень МОН України, регіональних органів управління тощо.

Економічне регулювання у взаємодії з адміністративно-правовим набуває вагомого значення і здійснюється у формі адміністративно-правових актів – законів, указів, постанов, директив тощо, які безпосередньо регулюють економічне життя суспільства. У практичному плані це можуть бути корективи кошторису на утримання приміщення ЗНЗ, надбання технічних засобів навчання, науково-методичної літератури тощо.

Ідеологічна форма регулювання діяльності колективу ЗНЗ здійснюється завдяки впливу на психіку, свідомість людини певних етичних, моральних вимог, морального осуду, покарання чи заохочення вчинків. При цьому допустимими організаційними формами такого регулювання можуть бути: індивідуальна бесіда, колективний осуд, спілкування з психологом, відзнака індивідуальних досягнень учасників навчально-виховного процесу тощо.

Виховна форма регулювання і коригування як управлінської функції ЗНЗ посідає важливе місце в діяльності керівника та педагогічного колективу. Неорганізованість, нерегульованість дезорганізує, розхолоджує людину, породжує недбалість до своїх обов'язків, колективу, суспільства. Наявність цих огріхів у роботі педагога потребує копійки індивідуальної роботи, терпіння керівника ЗНЗ, тривалості часу.

Оперативно-технічне регулювання має поточний характер і відбувається щохвилини, воно зумовлене винятковою рухливістю соціальних систем [1: 237]. Особливого значення оперативно-технічне регулювання управління набуває в первинних ланках соціальної системи, в т. ч. навчально-виховного

закладу. Це можуть бути конфлікти між учителем та учнями (учнем), учнем та учнями класу, учителем і батьками вихованця тощо. За цих умов, на думку В. О. Сухомлинського, необхідно створювати такі передумови формування міжособистісних взаємин, за яких набуватиметься колективний досвід і збагачуватиметься духовний світ учасників навчально-виховного процесу [2: 174].

Успіху регулювання і коригування діяльності ЗНЗ сприяє *культура управління його керівника*. Суттєвим елементом культури директора школи і його заступників є культура взаємостосунків із підлеглими. Зловживанням є адміністрування, грубість, чванство, панібратство. Керівник має володіти *культурою діалогу*: слухати уважно співбесідника, поважати його думку, враховувати думку, пропозиції, критику. Культура управління передбачає дотримання певних етичних та естетичних еталонів. Стиль регулювання має бути науковим, творчим, діловим та принциповим.

Культура управління вміщує в собі певні етичні та естетичні еталони, зразки. Керівник із бездоганними моральними якостями, який поважає людей, спроможний керувати своїми вчинками – це керівник, якого поважають підлеглі. І ще більшою повагою він заслуговує, якщо розбирається в літературі та мистецтві, ерудований, захоплюється цікавою справою. До культури управління відноситься також культура робочого місця керівника, інтер'єр якого всилає повагу підлеглих до господаря.

Ефективність реалізації функції координування та коригування зумовлюється необхідністю удосконалення *технологічної культури керівника* ЗНЗ. На думку Ю. А. Палехи "Технологія управління – це поєднання кваліфікаційних навичок, інфраструктури і відповідних професійних знань керівника, необхідних для здійснення перетворень матеріальних і трудових ресурсів. Це "стратегія-тактика-техніка" задіяних сил, засобів, методів на всіх етапах управлінського циклу" [3: 156].

На думку Л. В. Васильченка, технологічний компонент управлінської культури включає засоби і прийоми управління педагогічним процесом, тобто когнітивно-діяльнісний [4: 14]. Для її реалізації необхідні оперативні знання керівника ЗНЗ, які інтегрують два блоки знань: професійні та управлінські. "Сучасний керівник – це людина, яка чітко усвідомлює мету, а також володіє засобами реалізації поставленої мети. Тому ще одна група вимог до керівника сучасної школи пов'язана зі змістом управлінської діяльності й усвідомленим розумінням конкретних управлінських функцій" [4: 15], зокрема координування та коригування.

Теоретичні засади реалізації управлінської функції регулювання та коригування діяльності ЗНЗ його керівником взято за основу розроблення *технології її реалізації в умовах трансформації суспільства в Україні*. При цьому варто виходити з того, що "Трансформація – це дія чи процес зміни форми, виду, природи чи характеру суспільства або окремої його структури. Трансформація означає перетворення сутнісних компонентів соціуму, всіх сторін і сфер громадського життя. Вона не передбачає вектора змін: вони можуть бути як прогресивними, так і регресивними. Головне у трансформації – саме *перетворення форм і змісту громадського життя*, інституціональної сфери, норм, цінностей, ментальності та інших соціокультурних сторін соціуму" [5: 161]. Трансформації підлягають всі сторони суспільного життя: *економічна, політична, культурологічна*. Процес соціальної трансформації пов'язаний із наявністю суперечливих явищ кризи і прогресу, традиціоналізму і модернізації, соціального протесту і підтримки.

Ключовим аспектом соціальної трансформації виступає *модернізація*. У широкому розумінні вона означає прогресивні зміни. Розв'язавши низку завдань модернізації (індустріалізація, урбанізація, тотальна письменність) з причини тоталітарного режиму і неефективних соціальних відносин в Україні, модернізація з багатьох параметрів зупинилась. Водночас Україна перейшла до розв'язання завдань постмодернізації. Закуповуються західні комп'ютери, використовуються результати масового західного виробництва тощо.

Сучасне чи модернізоване суспільство диференційоване, урбанізоване, освічене, інформоване засобами масової інформації. У результаті модернізації суспільство набуває таких характеристик:

- у сфері економіки – господство промислових технологій масового виробництва; ринок праці, товарів, фінансів; наявність умов для економічного росту; благополуччя людей;
- у соціальній сфері – різноманітні компоненти способу життя (праця, побут, сім'я, громадська діяльність) існують автономно, соціальні ролі диференціюються, зростає соціальна мобільність;
- у галузі політики – виникає бюрократичний апарат, який керується раціональними критеріями діяльності, легітимність опирається на закон і демократичні принципи;
- у культурній сфері – розширюється світська освіта, яка забезпечує загальну письменність, повагу до книги [5: 171-172].

Система освіти особливо важливу роль відіграє у забезпеченні подальшого прогресу розвитку соціально-політичної, науково-технічної, економічної та освітньо-культурної сфер України як суверенної держави. Заклади освіти покликані забезпечити формування самодостатньої та конкурентоспроможної особистості, яка прагне культурно-освітнього самовдосконалення та розвитку суспільства. Тому цілком закономірним є процес періодичної модернізації змісту загальної середньої освіти з метою забезпечення особистісних потреб сучасної учнівської молоді з огляду на вимоги сьогодення, закладання підвалин для набуття професійної освіти та розвитку у майбутньому. Відповідно до об'єктивної потреби

модернізації змісту освіти Кабінетом Міністрів України прийнято Постанову "Про затвердження Державного стандарту базової і повної загальної освіти" (від 23 листопада 2011 р. № 1392), який впроваджуватиметься в частині базової початкової загальної освіти з 1 вересня 2013 р., а в частині повної загальної середньої освіти – з 1 вересня 2018 р. [6].

Важливу роль у підвищенні ефективності регулювання і коригування реалізації ДСЗСО та інших підсистем діяльності сучасних ЗНЗ набувають організаційні механізми.

Вивчення та аналіз стану висвітлення сутності цієї проблеми в літературних джерелах уможливило зробити висновки про те, що концептуальні засади *механізмів управління* певною мірою висвітлено у працях вітчизняних і зарубіжних учених. Тлумачення окремими авторами дефініції "механізм управління" свідчить про її різноаспектність і варіативність. Однак, з-поміж них можна виділити і трансформувати в умовах управління ЗНЗ визначення В. Малиновського. На його думку: "Механізми...управління – це сукупність засобів впливу на розвиток керованих об'єктів із використанням відповідних методів управління, спрямованих на реалізацію поставленої мети [7]. І. Булеєв вважає, що механізм управління – це сукупність форм, методів та інструментів управління [8]. Окремі вчені тлумачать це поняття як спосіб організації управління. Зокрема, О. Любчук наголошує: "Потребують аналізу та удосконалення моделі організаційного механізму державного управління системою неперервної освіти в Україні відповідно до вимог суспільства знань; розбудови інформаційного освітньо-професійного простору країни та формування вміння вчитися впродовж життя. Постановка завдання полягає у з'ясуванні сучасного стану розробок організаційного механізму державного управління неперервною освітою в Україні та подальше його удосконалення на основі атрибутивного підходу" [9]. Я. С. Клейнер механізм управління визначає як систему управлінських засобів, за допомогою якої здійснюється прийняття науково обґрунтованого управлінського рішення і досягається ефективна його реалізація [10: 340-344]. Є раціональне зерно у визначенні організаційного механізму управління О. В. Амеліничю. Вона тлумачить його як організаційну структуру управління, якій притаманна форма упорядкованості служб і підрозділів суб'єкта господарювання, що забезпечує відповідність їх взаємодії. Авторка виокремлює такі види механізмів управління: інструментальний апарат управління, організаційний та процесний механізми управління, механізм вироблення менеджменту цілей [11: 14-15].

Водночас найбільш прийнятним для нашого дослідження є узагальнене поняття організаційного механізму управління складними соціальними системами, визначене Я. С. Клейнером. На його думку, механізм управління може включати більше десяти "елементів": цілі, управлінський процес, систему управління й управлінських відносин, кадри, ресурси, методи, принципи, закони і закономірності, критерії, соціальні й правові норми, способи визначення цілей, органи і зміст управління [10: 340 -345].

У процесі реалізації організаційних механізмів координування і коригування управління діяльністю ЗНЗ важливе місце посідає технологія і її теоретична складова – концепція. Так О. М. Пехота пише: "...педагогічна технологія об'єднує і нові концепції процесу навчання, і проблему взаємовпливу нових засобів та методів навчання, і використання системного підходу до організації навчання" [12: 14]. У сучасній теорії й практиці найбільш поширеними є особистісно орієнтовані технології, що базуються на теорії особистісно орієнтованого навчання, центральною фігурою якого виступає особистість, її самобутність і самоцінність. У цьому плані визнаються три моделі особистісно орієнтованої педагогіки: соціально-педагогічна, предметно-дидактична та психологічна.

Соціально-педагогічна модель особистісно орієнтованої технології виступає як засіб виховання особистості з попередньо заданими соціальними якостями. Освітні інститути суспільства створюють типову структуру такої особистості, а школа покликана наблизити кожного учня до її параметрів як носія масової культури.

Предметно-дидактична модель особистісно орієнтованої педагогіки пов'язана з предметною диференціацією, яка забезпечує індивідуальний підхід у навчанні. Технологія предметної диференціації будується на врахуванні складності та обсягу навчального матеріалу (завдання заниженої та підвищеної складності). Ця технологія не торкається духовної сфери – національних та світоглядних відмінностей, які значною мірою визначають зміст суб'єктивного досвіду учня [12].

Психологічна модель особистісно орієнтованої педагогіки, на думку В. В. Серікова, базується на таких засадах: пріоритет індивідуальності, самоцінності, самобутності дитини як активного носія суб'єктивного досвіду; для конструювання та реалізації освітнього процесу потрібна особлива робота вчителя щодо виявлення суб'єктивного досвіду кожного учня; в освітньому процесі відбувається "зустріч" суспільно-історичного досвіду, що задається навчанням, та суб'єктивного досвіду учня; взаємодія двох видів досвіду учня має відбуватися не по лінії витіснення індивідуального, наповнення його суспільним досвідом, а шляхом їх постійного узгодження, використання всього того, що накопичене учнем у його власній життєдіяльності; розвиток учня як особистості (його соціалізація) відбувається не тільки шляхом оволодіння ним нормативною діяльністю, а й через постійне збагачення, перетворення суб'єктивного досвіду як важливого джерела власного розвитку; головним результатом

учіння повинно бути формування пізнавальних здібностей на основі оволодіння відповідними знаннями та вміннями [13]. Важливою у плані розробки і реалізації особистісно орієнтованої технології навчання і його коригування є характеристика особистості дитини через її функції. Зокрема, В. В. Серіков виділяє такі: функція вибірковості (здатність людини до вибору); функція рефлексії (особистість повинна оцінювати своє життя); функція буття, що полягає в пошуках сенсу життя та творчості; формувальна функція (формування образу "Я"); функція відповідальності ("Я відповідаю за все"); функція автономності особистості (у міру розвитку вона дедалі більше стає вивільненою від інших факторів) [13: 78]. Особистісно орієнтована технологія навчання забезпечує умови повноцінного розвитку цих функцій. Основні чинники, які закладено в педагогічних технологіях і зумовлюють їх принципову відмінність, є їхнім базисом – *теорією і концепцією*. Саме цим пояснюється їх різноманітність, яка розкривається вітчизняними вченими у наукових та науково-методичних працях. До них належать такі технології: людинотворення, кооперованого навчання, проективна технологія, інформаційні освітні технології, мистецтво життєтворчості тощо [13].

У ракурсі *ефективної координації* навчально-виховного процесу позитивного результату досягає коопероване навчання. Американський учений Д. Джонсон зазначає, що "навчальне використання малих груп" дає змогу учням працювати разом із максимальним засвоєнням матеріалу. Суть цієї концепції полягає в тому, що вона вміщує необхідні компоненти ефективних ситуацій (базових елементів) кооперованого навчання: позитивну взаємозалежність, взаємодію підтримки "пліч-о-пліч", індивідуальну відповідальність, вміння спільно працювати у малій групі, групову обробку результатів.

Регулювання та коригування як функція управління ЗНЗ здійснюється не тільки у навчально-виховному процесі. Вона є невід'ємною складовою *багатосторонньої діяльності педагогічного колективу*. Розробляючи проблему педагогічного колективу, А. С. Макаренко наголошував, що "нормальна робота школи немислима без згуртованого педагогічного колективу, який дотримується однієї методики і колективно відповідає не тільки за "свій клас", а за всю школу загалом" [14: 178]. Коло сформульованих ним ідей відносно педагогічного колективу (система знань про дітей, поєднання довіри і вимогливості у стосунках із вихованцями, опора на принцип паралельної дії в організації виховної роботи) до цього часу є актуальним. Високі вимоги до ЗНЗ спонукають педагогів не тільки до вдосконалення професійних знань, умінь і навичок у галузі навчання і виховання учнів, але й до використання резервів, закладених у педагогічному колективі як спільноти. Свої завдання щодо формування особистості педагогічний колектив розв'язує, спираючись на учнівський колектив, використовуючи його можливості. Як соціально-виховна система педагогічний колектив має свою офіційну структуру, яка залежить від типу ЗНЗ, в рамках якого функціонують громадські організації. У процесі професійної діяльності педагогів формується неофіційна структура колективу, яка породжує процеси самоорганізації та саморегуляції у колективі. В діяльності педагогічного колективу ЗНЗ реалізується єдність двох процесів: навчання і виховання. Внаслідок цього учительська праця набуває багатофункціонального характеру, що обумовлює необхідність перебудовуватися в роботі у зв'язку з переходом від однієї ролі до іншої (учитель-предметник, класний керівник, керівник гуртка тощо). Педагогічний колектив – складна організаційна і психологічна єдність. Організаційно згуртований колектив – колектив непохитний, здатний протидіяти впливу внутрішніх та зовнішніх чинників, спрямованих на послаблення чи руйнування зв'язків між його членами. Важливим показником психологічної єдності педагогічного колективу, на думку А. І. Донцова, є ступінь єдності поглядів, думок та орієнтацій членів колективу, значущих для реалізації діяльності [15: 63].

Учительський колектив – це складне соціально-педагогічне утворення. Важливою умовою ефективного його функціонування є чітка організаційна структура, в межах якої кожному вчителю відводиться своє місце і роль. *Діапазон соціальних ролей*, які реалізує вчитель у трудовому колективі в процесі діяльності та спілкування, значно ширший.

Важливе місце в структурі педагогічного колективу належить директору. Управлінське спрямування його діяльності зумовлює необхідність володіння такими якостями: *висока моральність, педагогічна майстерність, лідерство* тощо. Позиція лідерства (формального і неформального) – два могутніх чинники позитивного впливу на вчительський і учнівський колективи. Директор – головний генератор ідей. До нього як "педагогічного центру" поступає інформація про стан справ у ЗНЗ, яка дозволяє охопити ситуацію загалом. Однією із характеристик колективу як динамічної системи, що розвивається, є *психологічний клімат*. Психолог Р. Х. Шакуров під психологічним кліматом розуміє сукупність соціально-психологічних явищ і станів, які характеризують даний педагогічний колектив. Сюди, передусім, відносяться: емоційний тонус колективу, рівень взаємовідносин між членами колективу, ступінь їх єдності та об'єднання, міра задоволеності педагогів роботою, особливості творчості, інтелектуальна, ідейно-моральна атмосфера [16]. Важливим чинником ефективності управління ЗНЗ, в т. ч. координування і коригування його діяльності, є взаємодія педагогічного та учнівського колективів. Формування позитивного ставлення учнів до вчителів, навчання, школи, колективу однолітків школи є передумовою досягнення мети виховання. Суттєвим резервом при цьому є включення в навчальну

роботу на уроці елементів колективної діяльності, тобто таких способів і прийомів організації, за яких відбувається інтенсивне співробітництво учнів, колективне за своїм характером. Проблема колективної пізнавальної діяльності учнів і нині розглядається на рівні сучасних досягнень педагогіки та психології. Взаємодія – двосторонній процес, в ході якого позитивні зміни відбуваються не тільки у тих, хто навчається, але й у тих хто навчає.

Висновки. Отже, регулювання і коригування в системі управлінської діяльності членів адміністративно-управлінської ланки ЗНЗ певною мірою виступає як функція "слуга", тобто як така, що реалізується в процесі планування, організації шкільного колективу, здійснення внутрішнього контролю. Регулювання і коригування є невід'ємною складовою кожної стадії управління, вона не має специфічних, притаманних тільки їй, характерних ознак і мети.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Афанасьев В. Г. Общество : системность, познание и управление / В. Г. Афанасьев. – М. : Политиздат, 1981. – 432 с.
2. Сухомлинський В. О. Методика виховання колективу / В.О. Сухомлинський // Вибр. тв. : [в 5 т.] – Т. 5. – К. : Рід. шк., 1977. – С. 578–584.
3. Палеха Ю. А. Ключі до успіху, або організаційна та управлінська культура / Ю. А.Палеха. – К. : Вид-во Європейського ун-ту, 2002. – 337 с.
4. Васильченко Л. В. Управлінська культура і компетентність керівника / Л. В. Васильченко. – Харків : Видавнича група "Основа", 2007. – 176 с.
5. Подольская Е. А. Управление социальными процессами : [учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений] / Е. А. Подольская ; Нар. укр. акад. – Харьков : Изд-во НУА, 2007. – 524 с.
6. Постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011р. № 1392 "Про затвердження Державного стандарту базової і повної загальної освіти".
7. Малиновський В. Я. Державне управління : [навч. посіб.] / В. Я. Малиновський. – [вид. 2-е, доп. та перероб.]. – К. : Атіка, 2003. – 576 с.
8. Булеев И. П. Формирование организационно-экономического механизма управления предприятием по обработке цветных металлов / И. П. Булеев. – Донецк : ИЕП НАН Украины, 1993. – С. 32–34.
9. Любчук О. Удосконалення організаційного механізму державного управління неперервною освітою в контексті розбудови суспільства знань в Україні / О. Любчук // Демократичне управління. – Науковий вісник. – 2008. – Вип. 1. – С. 1–6.
10. Клейнер Я. С. Механізми державного управління : підходи до визначення / Я. С. Клейнер // Соціальний менеджмент і управління інформаційними процесами : [зб. наук. праць Донецького державного університету управління]. – Донецьк, 2007. – Т. VIII, Вип. 90, серія "Державне управління". – С. 337–346.
11. Амеліницька О. В. Механізми в системі управління виробничо-господарською діяльністю локальних електричних мереж / О. В. Амеліницька // Інновації в державному управлінні та місцевому самоврядуванні : [зб. наук. праць Донецького державного університету управління]. – Донецьк, 2007. – Т. VIII. – Вип. 88, серія "Державне управління". – С. 11–18.
12. Освітні технології : [навч.-метод. посіб.] / [за ред. О. М. Пехоти]. – К. : А.С.К., 2001. – 255 с.
13. Остапчук В. В. Механізми державного управління безперервною освітою в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з державного управління : спец. 25.00.02 "Механізми державного управління" / В. В. Остапчук. – Донецьк, 2006. – 19 с.
14. Макаренко А. С. Твори / А. С. Макаренко. – М. : Изд-во АПН РСФСР, 1958. – Т. 5. – 157 с.
15. Донцов А. И. Проблемы групповой сплоченности / А. И. Донцов. – М. : Изд-во МГУ, 1979. – 63 с.
16. Шакуров Р. Х. Психологические требования к личности директора школы / Р. Х. Шакуров. – М. : Сов. пед., № 3. – 1971. – 348 с.

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Afanas'ev V. H. Obshchestvo : sistemnost', poznanie i upravlenie [Society : Consistency, Consciousness and Management] / V. H. Afanas'ev. – M. : Politizdat, 1981. – 432 s.
2. Sukhomlyns'kyu V. O. Metodyka vykhovannya kolektyvu [Methodology of Staff's Education] / V. O. Sukhomlyns'kyu // Vybr. tv. [Selected Works] : [v 5 t.]. – T. 5. – K. : Rad. shk., 1977. – S. 578–584.
3. Palekha Yu. A. Klyuchi do uspihu, abo orhanizatsiyna ta upravlins'ka kul'tura [Keys to Success or Organizational and Management Culture] / Yu. A. Palekha. – K. : Vyd-vo Yevropeys'koho un-tu, 2002. – 337 s.
4. Vasy'l'chenko L. V. Upravlins'ka kul'tura i kompetentnist' kerivnyka [Management Culture and Leader's Competence] / L.V. Vasy'l'chenko. – Kharkiv : Vydavnycha hrupa "Osнова", 2007. – 176 s.
5. Podol'skaya E. A. Upravlenie sotsyal'nymy protsessamy [Social Processes Management] : [ucheb. posobie dlya studentov vyssh. учеб. zavedeniy] / E. A. Podol'skaya ; Nar. ukr. akad. – Khar'kov : Izd-vo NUA, 2007. – 524 s.
6. Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 23 lystopada 2011 r. № 1392 "Pro zatverdzhennya Derzhavnoho standartu bazovoyi i povnoyi zahal'noyi osvity" [Resolution of Cabinet of Ministries of Ukraine from the 23rd of November 2011 № 1392 "On the Establishment of the State Standard of the Basic and Complete Education"].
7. Malynovs'kyu V. Ya. Derzhavne upravlinnya [State Management] : [navch. posib.] / V. Ya. Malynovs'kyu. – [vyd. 2-e, dop. ta pererob.]. – K. : Atika, 2003. – 576 s.
8. Buleev I. P. Formirovanie orhanyzatsionno-ekonomicheskogo mekhanizma upravleniya predpriyatiem po obrabotke tsvetnykh metallov / I. P. Buleev. – Donetsk : IEP NAN Ukrainy, 1993. – S. 32–34.

9. Lyubchuk O. Udoskonalennya orhanizatsiynoho mekhanizmu derzhavnoho upravlinnya neperervnoyu osvitoyu v konteksti rozbudovy suspil'stva znan' v Ukrayini [The Organizational Mechanism Improvement of the State Life-Long Education Management in the Context of the Knowledge Society's / O. Lyubchuk // Demokratychnе upravlinnya [Democratic Management] : [naukovyy visnyk]. – 2008. – Vyp. 1. – S. 1–6.
10. Kleyner Ya. S. Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnya : pidkhody do vyznachennya [Mechanisms of State Management : Approaches to the Determination] / Ya. S. Kleyner // Sotsial'nyy menedzhment i upravlinnya informatsiyyny protsesamy [Social Management and Administration of Informational Processes] : [zb. nauk. prats' Donets'koho derzhavnoho universytetu upravlinnya]. – Donets'k, 2007. – T. VIII, Vyp. 90, seriya "Derzhavne upravlinnya". – S. 337–346.
11. Amel'nyts'ka O. V. Mekhanizmy v systemi upravlinnya vyrobnycho-hospodars'koyu diyal'nisty lokal'nykh elektrychnykh merezh [Mechanisms in the Management System of Production and Commercial Operations of Local Electrical Nets] / O. V. Amel'nyts'ka // Innovatsiyi v derzhavnomu upravlinni ta mistsevomu samovryaduvanni [Innovations in the State Management and Local Self-Governance] : [zb. nauk. prats' Donets'koho derzhavnoho universytetu upravlinnya]. – Donets'k, 2007. – T. VIII.– Vyp. 88, seriya "Derzhavne upravlinnya". – S. 11–18.
12. Osvitni tekhnolohiyi [Educational Technologies] : [navch.-metod. posib.] / [za red. O. M. Pekhoty]. – K. : A.S.K., 2001. – 255 s.
13. Ostapchuk V. V. Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnya bezperervnoyu osvitoyu v Ukrayini [Mechanisms of the Life-Long Education State Management] : avtoref. dys. na zdobuttya nauk. stupenya kand. nauk z derzhavnoho upravlinnya : spets. 25.00.02 "Mekhanizmy derzhavnoho upravlinnya" / V. V. Ostapchuk. – Donets'k, 2006.– 19 s.
14. Makarenko A. S. Tvory [Works] / A. S. Makarenko. – M. : Izd-vo APN RSFSR, 1958. – T. 5. – 157 s.
15. Dontsov A. I. Problemy hruppovoy splochnosti [Issues of Group Unity] / A. I. Dontsov. – M. : Izd-vo MGU, 1979. – 63 s.
16. Shakurov R. Kh. Psykholohicheskie trebovaniya k lichnosti direktora shkoly / R. Kh. Shakurov. – M. : Sov. ped., № 3. – 1971. – 348 s.

Матеріал надійшов до редакції 12.08. 2014 р.

Благу́н Н. М. Социально-функциональный аспект регулирования и коррекции деятельности общеобразовательного учебного заведения.

В статье отражены теоретические основы и технологии социально-функционального аспекта управления общеобразовательным учебным заведением. Обоснованы содержание и организационно-педагогические условия реализации классических функций управления социальными системами: выработка и принятие управленческого решения; организация; координирование, коррекция; учет и контроль. Раскрыты научные подходы, технологии, организационные механизмы, социально-педагогические условия их реализации, параметры и критерии оценивания эффективности.

Ключевые слова: общеобразовательное учебное заведение, функции управления, социально-функциональный аспект.

Blahun N. M. The Social-Functional Aspect of the Adjustment and Correction of the General Educational Establishment Activity.

The article reflects theoretical bases and technologies of the general educational establishment social-functional aspect management. In adjusting function the antientropical nature of management shows up. The rationality of relations between the components of the social-pedagogical system is the condition of the optimum management. Adjustment, as the objective function of management is called to support the state of efficiency of the system by means of adaptation or counteraction to the factors of its disorganization. A leader of the general educational establishment influences on the educational system with the purpose of providing of its dynamic equilibrium, permanent improvement and development. The forms of adjusting can be different and are determined by the specificity of the guided system. This can be: the transposition of pedagogical shots; the change of a class leader, forms of co-operation between a class leader and teachers; the correction of plan of the general educational establishment. Adjustment and correction in the system of the administrative activity of members of the administrative link in the general educational establishment to a certain extent comes as a function of a "servant", that will be realized in the process of planning, staff organization, school control realization.

Key words: general educational establishment, management functions, social-functional aspect.