УДК 371.113.1

ОРГАНІЗАЦІЯ ЯК СОЦІАЛЬНО-ФУНКЦІОНАЛЬНА СКЛАДОВА УПРАВЛІННЯ ЗАГАЛЬНООСВІТНІМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Н. М. Благун

ДВНЗ «Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника» (Івано-Франківськ, Україна)

***E-mail**: n.blahun@gmail.com*

THE ORGANIZATION AS A SOCIAL AND FUNCTIONAL COMPONENT OF A COMPREHENSIVE EDUCATIONAL INSTITUTION MANAGEMENT

N. M. Blahun

Vasyl Stefanyk Precarpathiuan National University (Ivano-Frankivsk, Ukraine)

Розкрито сутність організації як однієї із функцій соціального управління, а також її потенціал. Окреслено теоретичні та методологічні засади організації, систему загальних принципів наукової організації праці.

Визначено мету організації та її підсистем: організацію діяльності педагогічного колективу; організацію діяльності учнівського колективу; організацію діяльності адміністративно-управлінської ланки загальноосвітнього навчального закладу (ЗНЗ); організацію допоміжного персоналу. Подано основні критерії оцінювання ефективності виконання обов'язків з боку керівників школи.

Розглянуто характерні ознаки соціалізації організації діяльності ЗНЗ: професіоналізм, демократизм, толерантність.

© Благун Н. М., 2015
http://orcid.org/0000-0002-9133-2638
http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.56173

Ключові слова: організація, соціально-функціональне управління, педагогічний колектив, учнівський колектив, адміністративне управління, освітній процес.

Постановка проблеми. Невід'ємною складовою будь-якої діяльності, в тому числі управлінської, є організація. «У цьому плані *організацію* як функцію управління коротко можна визначити як діяльність людей щодо створення упорядкування об'єкта і суб'єкта управління, рівно як і відношень між ними» [1, с. 221]. Сутність організації полягає в тому, щоб забезпечити виконання прийнятого управлінського рішення, створити систему організаційних відносин суб'єктів і об'єктів з метою забезпечення окреслених завдань.

Найбільш ефективною методологією, яка забезпечує досить переконливе проникнення у потенціал організації, організаційні соціально-системні властивості суспільства, можливості людини щодо їхнього пізнання, є теорія організації М. Вебера, теорія управлінського потенціалу Г. Гегеля, соціальні аспекти кібернетичної науки. Їхній творчий доробок слугує науково достовірному аналізові загальноцивілізаційних засад соціального управління [4, с. 74].

У сучасній науці термін «організація» вживається принаймні в кількох значеннях, а саме: як стан упорядкованості, структура, внутрішня форма системи; як комплекс, що має складну внутрішню структуру; як діяльність, спрямована на створення цілісної формації, організаційна праця; як об'єднання, соціальний інститут. Тобто, окремі автори розглядають організацію як головну ознаку управління, інші – як структуру, в якій відбувається процес управління. А це означає, що організація як сутність управління є його об'єктивною характеристикою. Саме в цьому сенсі слід розглядати управління як організаційну діяльність, оскільки воно відтворює будь-яке явище (об'єкт) як певну організаційну структуру. Власне остання щодо соціальних утворень характеризується організацією як доцільною єдністю, яка полягає в налагодженні відносин людини з природою, вищим проявом яких є праця. За цих умов людина виступає як певна організаційна структура, яка складається не лише з безпосередньо трудових зусиль, але й особистісного самоуправління, процес якого починається з мислення та його основного результату – з пізнання. «Тому спеціалізація елементів організації людської діяльності у формі поділу праці є відображенням природних потреб, законів природи, а взаємодія спеціалізацій – організаційною сутністю управління», – зазначає

О. Гаєвська [4, с. 79]. Автор наголошує, що організація як сутність – це не тільки сукупність елементів, що входять до її складу, а й рівень взаємовпливу між ними, що за необхідності породжує ті якості організації, які не може подати жоден її елемент окремо. Якість організації включає весь набір властивостей, який може існувати тільки у певному управлінському режимі. Саме режим розглядається як вищий її прояв. І чим він у соціальному аспекті доцільніший, тим він і доцільніший із погляду управління. Тут потрібна повна адекватність. У цьому сенсі слід говорити про об'єктивність цілей, які не привнесено ззовні, а породжено цим режимом, когерентністю його частин. «Взаємозв'язок організації та управління як відношення між сутністю та явищем здійснюється у вигляді процесу, якому властиві, як і будь-якому процесові взагалі, свої суперечності. І в даному разі суперечності виступають у ролі джерела руху, розвитку» [4, с. 91]. Тож цілком правомірним є авторське окреслення принципів соціального управління – це принцип відповідності системи та методів управління, конкретності, стимулювання, ієрархічності, колективності, контролю, відповідальності, прогнозування, випереджувального розвитку теорії стосовно до практики.

Аналіз основних досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Характеристики організації як функції управління об'єктивно беруть початок із системної природи суспільства. У свою чергу вона сама спрямована на приведення системи у відповідність з притаманними їй закономірностями розвитку. У такому розумінні проблему місця організації в управлінні вирішує В. Афанасьєв, який пов'язує це явище з управлінським циклом і визначає організацію через її місце в управлінському процесі. «Операції, дії суб'єкта управління, які відповідають стадіям управлінського циклу, що послідовно змінюють одна одну, являють собою функції управління, а сукупність цих функцій – зміст управлінського процесу. Цими функціями є: розробка та прийняття управлінського рішення; організація; регулювання, коригування; облік і контроль [1, с. 207]. Водночас В. Афанасьєв наголошує на розумінні стадій управлінського циклу саме як функцій управління – на відміну від розуміння функцій як певних конкретних завдань, що виконуються конкретним соціальним суб'єктом: «…Жодна із функцій сама по собі, або просто сума функцій не дають уявлення про управління: тільки у нерозривній єдності, діалектичному взаємозв'язкові вони утворюють єдиний управлінський цикл» [1, с. 207].

У питаннях про сутність організації, про співвідношення організації й управління в науковій літературі немає спільної думки. Представники кібернетики, наприклад, розуміють організацію як процес, що протікає поза процесом управління, який розглядається як вплив суб'єкта на об'єкт. Управління, зазначає В. Трапезніков, це «коректуючий уплив на об'єкт, пов'язаний зі зміною його матеріальних і енергетичних процесів» [12, с. 38]. Близьким до кібернетичного є визначення управління й організації, яке дав В. Терещенко: «Під організацією слід розуміти структуру, підґрунтя, у межах якого виконуються певні заходи». Управління – це сукупність скоординованих заходів, спрямованих на досягнення мети. Організація – це свого роду «анатомія» установи, управління – це його «фізіологія». Якщо хочете, організація – це «статика» справи, управління – його «динаміка» [11, с. 12].

Важливим аспектом проблеми є формування організаційної культури соціально-педагогічного управління загальноосвітнім навчальним закладом, що означає встановлення такого зв'язку субординації та координації, який би з найменшими витратами часу та сил дозволив ефективно виконати управлінське рішення. А на практиці це означає дещо інше, ніж створення оптимальної кількості ланок управління. Наприклад, створення системи обліку та контролю підпорядковане завданням підвищення ефективності функціонування соціально-педагогічної системи та фактора часу. Тут треба враховувати як специфіку галузевого управління, так і можливі соціально-педагогічні наслідки.

Мета статті полягає у визначенні організації як сутності управління. *Організації притаманні якості всіх функцій управління,* зокрема такі ознаки як системність, комплексність, тобто розуміння управління як функції в широкому сенсі [4, с. 119].

На сьогодні у світі відбувається процес зміни стихійної самоорганізації трудової діяльності через свідому організацію її кооперативних засад. Сучасний рівень розвитку цивілізації може зберегтися та розвиватися лише як навмисно організований стан. Як об'єктивний режим суспільства самоорганізація випливає із його системної природи, об'єктивної необхідності взаємозв'язку всіх сфер життя соціуму, який ґрунтується, власне, на кооперації працівників.

Ключовою методологічною засадою проблеми соціального управління постає теза: за умов сучасної цивілізації джерелом розвитку суспільства є й сама організація – управлінські відносини. При цьому

управлінська діяльність виступає як одна із різноманітних форм реалізації різноманітних норм соціуму. Організаційна сутність управління функціонально виявляє себе в упорядкуванні спільної діяльності людей, вищою формою якої в історії цивілізації є кооперативна організація.

Роль і місія організації, на думку О. Виханського, полягає в тому, що вона орієнтує інтереси й очікування людей, які її сприймають у середині, та тих, які її сприймають ззовні. «У широкому розумінні місія – це філософія та призначення, сенс існування організації» [3, с. 71]. «У вузькому розумінні місія – це сформоване твердження відносно того, для чого чи з якої причини існує організація, тобто місія обмірковується як твердження, що розкриває смисл існування організації, в якому проявляється відмінність даної організації від її подібних» [3, с. 72]. Визначення місії організації сприяє єднанню корпоративного духу її учасників. Йдеться про організацію як певну установу, фірму.

Водночас можна провести паралель і констатувати соціальну *місію загальноосвітнього навчального закладу,* який покликаний надавати освітні послуги всім дітям шкільного віку, готувати випускників ЗНЗ до активної участі в соціумі, а також сприяти реалізації персональної місії кожним із них у взаємодії з оточуючим середовищем.

Посилення соціальної місії ЗНЗ у сучасних умовах його функціонування зумовлює необхідність розгляду управління ним як цілеспрямованого впливу на соціальну систему. Так, із позиції соціології управління розглядають як процес, який відображає послідовну зміну станів системи, просторово-часові характеристики її динаміки. «У найпростішому розумінні, процес управління – це діяльність керівника в підпорядкованому йому колективі, завдяки якій відбувається поєднання праці членів цього колективу», – зазначає Є. Подольська [9, с. 302]. Автор подає таку класифікацію функцій управління, як от: прогнозування, планування, робота з інформацією, управлінське рішення, організація, регулювання та координація, контроль і оцінка результатів управлінського рішення. То ж сутність управління розкрито не тільки через його функції, але й через принципи: єдиноначальності, мотивації, лідерства, науковості, відповідальності, правильності, економічності, інформаційного забезпечення, розподілу праці, повноваження, дисциплінованості, підлеглості, централізації, скалярного ланцюга [9, с.304-306].

На наш погляд, виокремлювати *прогнозування, планування та роботу з інформацією* в окремі самостійні функції управління недоцільно

у зв'язку з тим, що вони є невід'ємними елементами прийняття управлінського рішення – це, власне, його покрокові компоненти. Однак, розкриття їхньої сутності може бути корисним для керівників ЗНЗ. Зокрема, *прогнозування* за допомогою засобів логічного, соціологічного, статистичного характеру сприяє передбаченню кінцевих тенденцій розробки варіантів моделей майбутнього стану керованої системи, формулюванню найбільш важливих завдань і визначенню можливостей їх рішення. Щодо *планування*, то воно є однією із форм прийняття управлінського рішення. Робота з *інформацією* сприяє орієнтації керівника в реальних обставинах, а також розробці відповідного управлінського рішення.

На нашу думку, *«Організація – такий вид управлінських дій, який пов'язаний із формуванням структури керуючої та керованої систем.* Мова йде про органи управління, їхню структуру, персонал, правову регламентацію, про становлення матеріального забезпечення, наукову організацію праці, соціологію малих груп тощо. Таке упорядкування перелічених напрямів обсягу роботи виступає у певному сенсі початковою умовою забезпечення процесу функціонування суб'єктів і об'єктів управління» [9, с. 334–304]. На підтвердження правомірності визнання ЗНЗ як соціально-педагогічної системи Є. Подольська робить зауваження, що: «організація (від лат. orqanizo) – це різновидність соціальних систем, об'єднання людей, які спільно реалізують певну мету та діють на засадах визначених принципів і правил (державна установа, фірма, громадська організація тощо). Це елемент суспільної системи, найпоширеніша форма людської спільноти, первинний осередок соціуму» [9, с.307–308].

Розглянуті вище теоретичні та методологічні засади організації як функції управління соціальними системами дозволяють трансформувати їх у розгляді проблем організації діяльності ЗНЗ.

Термін «організація» означає впорядкування, зведення чогось до певної системи, надання чомусь планомірного, узгодженого характеру. Організація – це певний порядок у побудові та функціонування тих або інших об'єктів. Під організацією розуміють міру впорядкованості. Підвищення рівня впорядкованості систем, у яких беруть участь люди, має велике практичне значення. З цього приводу М. Черпінський підкреслював: «Раціональна міра організації потрібна для правильного функціонування кожної системи. Раціональність усуває невизначеність у

процесах, забезпечує правильні відносини між людьми, сприяє створенню необхідних трудових навичок і звичок» [13, с. 15].

Педагогічній праці притаманна організація, що виражена в поєднанні її елементів і складових частин, зведенні їх до тієї чи іншої системи, визначенні порядку її функціонування відповідно до заданої нею мети. Організація визначає також порядок прямих і зворотних зв'язків виконавців із предметом праці безпосередньо чи через відповідно дібрані засоби.

Організація праці може бути доброю або поганою. Якщо в її процесі все налагоджено та досягнуто результатів без будь-яких збитків – добра організація. Відповідно, для поганої організації праці характерні стихійність, випадковість, хаотичність. Властивими ознаками правильної організації праці є те, що її елементи виконуються планомірно, у певній послідовності, що відповідає поставленій меті.

Наукова організація праці ґрунтується на наукових засадах, результатах сучасних досліджень, що власне забезпечує досягнення її максимальної результативності при мінімальних витратах робочого часу, фінансових і трудових ресурсів, збереженні здоров'я та веде до підвищення рівня працездатності. Слід розрізняти *наукову організацію праці*, яка зумовлюється закономірностями, принципами, раціональними методами, прийомами, формами та включає і практичну організацію, яка не передбачає використання наукових засад і діє за методом «проб і помилок».

Отже, організація є невід'ємною складовою будь-якої діяльності, в т. ч. управлінської. Її мета полягає у забезпеченні умов для реалізації прийнятого управлінського рішення, розв'язання конкретних завдань, спрямованих на досягнення кінцевої мети діяльності ЗНЗ – досягнення соціально значущої результативності взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу: високого рівня якості освіти, культури та конкурентоспроможності випускника. Ці досягнення можливі лише за умови раціональної організації праці, високого професіоналізму, оптимального психофізіологічного мікроклімату в ЗНЗ.

Організація діяльності загальноосвітнього навчального закладу як соціально-педагогічної системи інтегрує такі підсистеми:

–організацію діяльності педагогічного колективу;

–організацію діяльності учнівського колективу;

–організацію діяльності адміністративно-управлінської ланки ЗНЗ;

–організацію діяльності допоміжного персоналу ЗНЗ.

Організація діяльності педагогічного колективу ЗНЗ передбачає, передовсім, розміщення вчителів з урахуванням типології педагога, оптимальність навчального навантаження, рівень професійної підготовки, враховує досвід роботи, психофізіологічні схильності до окремих видів діяльності, стан фізичного здоров'я. Щодо типології педагогів, то Е. Костяшкін розглядає три типи: *емоційно-організаторський, вольовий, інтелектуальний* [5]. Учитель емоційно-організаторського типу відрізняється підвищеною здатністю відчувати переживання учня, його духовного світу, настрою. Він володіє тонкощами сприйняття емоційного стану дитини. Таким має бути вчитель початкових класів. Вольовий тип педагога характеризується чіткістю й організованістю в роботі, вимогливістю, вмінням захопити учнів своєю впевненістю та волею. Таких учителів переважна більшість (близько 60–65%). Їм доцільно працювати в базовій школі з підлітками.

Інтелектуальний тип педагога вирізняється проявом інтересу до дослідницької роботи, вмінням працювати з науковими джерелами новітньої інформації. Такий тип педагога доцільно залучати для роботи в старших класах.

Слід зауважити, що врахування типу педагога в організації навчального процесу та в розміщенні педагогічних кадрів не є панацеєю. Виняткову роль тут відіграє професіоналізм учителя, тобто його глибокі знання свого навчального предмету (але не лише в рамках навчальної програми), загальна ерудиція, високі людські якості, зокрема: гуманізм, демократизм, толерантність, естетичні смаки тощо. Комплектування педагогічних кадрів буде демократичним тоді, коли до цієї справи долучаються батьки учнів і безпосередньо самі учні. Керівникам ЗНЗ слід надавати можливість дітям і батькам самостійно вибирати собі вчителя. Необхідно формувати таку атмосферу в навчальному закладі, щоб учні йшли добровільно в той чи інший клас, до конкретного вподобаного вчителя. Технологія реалізації цієї думки може бути різною, а також різними будуть механізми. Доцільно скористатися анкетуванням учнів і батьків, усним опитуванням, написанням твору, наприклад, на тему «Мій ідеал учителя» тощо. Аналогічний підхід може бути реалізовано у виборі класного керівника як найближчого наставника, порадника, союзника. Тільки психологічна сумісність, взаємна повага, взаєморозуміння, спільні

устремління, інтереси учнів і класного керівника забезпечать успіх організації навчально-виховної роботи в класі [2].

Згідно з «Положенням про загальноосвітній навчальний заклад», педагогічні працівники ЗНЗ мають право самостійно обирати форми, методи, способи навчальної роботи, брати участь у роботі методичних об'єднань, підвищувати кваліфікацію, здійснювати науково-дослідну роботу, об'єднуватися в професійні спілки тощо. На них покладено й певні обов'язки, як от: забезпечення належного рівня викладання навчального предмета, контроль навчальних досягнень учнів, сприяння розвитку інтересів школярів, підготовка їх до самостійного життя, виконання наказів і розпоряджень керівника ЗНЗ [10].

Організацію учнівського колективу ЗНЗ слід розглядати в контексті організації діяльності педагогічного колективу. За твердженням А. Макаренка; «колектив учителів і колектив учнів – це не два колективи, а один колектив, і крім того, колектив педагогічний» [7, с. 179]. Цілісний підхід до шкільного колективу А. Куракін тлумачить так: *«…педагогічний колектив школи слід розглядати як соціальну спільність, яка здійснює важливі ідеологічні та культурно-виховні функції в системі соціального виховання»* [6, с. 50]. Завдання керівників школи та педагогічного колективу полягає в забезпеченні оптимальних умов праці учнів, організації їхньої діяльності, в удосконаленні основних організаційних форм діяльності (навчальні заняття в школі, виконання домашніх завдань, факультативи, предметні гуртки, наукові товариства, спортивні секції тощо). Чітка регламентація змісту та форми занять сприяє підвищенню ефективності змісту й організації позаурочної виховної роботи, суспільно корисній праці, самообслуговуванню, забезпеченню життєдіяльності та фізичного розвитку учнів.

Кожен із окреслених видів діяльності учнів має свої особливості та переваги з огляду їхньої організації та змісту.

Важливим документом, який регламентує організацію діяльності учнів і вчителів ЗНЗ, є розклад уроків. Основні вимоги до його складання – це поєднання *педагогічних, психофізіологічних, санітарно-гігієнічних, організаційних чинників.*

Суть педагогічних вимог полягає у забезпеченні реалізації тижневого навчального навантаження кожного вчителя, кожного класу, з кожного навчального предмета; згідно з Державним стандартом загальної середньої освіти (ДСЗСО) розподіл навчальних годин із кожного навчального

предмета впродовж тижня; рівномірне навантаження вчителя впродовж тижня (не більше трьох годин на день); урахування специфіки різних видів занять (лабораторна робота, екскурсія, написання творів тощо); поділ класу на групи при вивченні окремих навчальних предметів, зокрема іноземної мови тощо.

Психофізіологічні вимоги щодо розкладу уроків спрямовані на з'ясування динаміки працездатності вчителя та учнів протягом тижня та дня; на чергування навчальних предметів із урахуванням їх специфіки (математично-природничі, гуманітарні предмети тощо); на передбачення розкладом уроків «вікна» для перепочинку вчителя.

Санітарно-гігієнічні вимоги до розкладу уроків полягають у забезпеченні оптимальної працездатності вчителя й учнів із аналізом динаміки працездатності впродовж дня, мінімальної міграції учнів у школі у зв'язку з переходом із кабінету в кабінет, тривалості «перепочинку» навчальних кабінетів, можливості їх провітрювання та вологого прибирання.

Організаційні вимоги до складання розкладу уроків мають сприяти проведенню загальношкільних заходів, можливості передачі дидактичних матеріалів, комп'ютерної техніки, кінофільмів, діафільмів тощо, гарантуванню умов для занять факультативів, предметних гуртків, спортивних секцій тощо.

Окрім методичних вимог до складання розкладу уроків, варто враховувати специфічні чинники, зокрема: стан здоров'я вчителя, сімейні обставини, відстань житла від школи, сумісництво з іншою роботою тощо.

Організація діяльності членів адміністративно-управлінської ланки ЗНЗ передбачає розподіл функціональних обов'язків між її членами згідно з посадовим сертифікатом і функціональними обов'язками відповідно до врахування фахової підготовки, педагогічного стажу роботи, специфіки ділянки роботи, за яку кожен із них відповідатиме впродовж навчального року. Основні ділянки роботи: стан викладання навчальних предметів, перевірка якості знань учнів – рівня їхньої навчальної компетентності, позакласна робота з навчальних предметів (наукові товариства, факультативи, гуртки, форуми, конференції, тижні навчальних предметів тощо); організація навчально-виховної роботи в групах продовженого дня; діяльність учнівських організацій, позакласна виховна робота.

Варіанти розподілу обов'язків між керівниками школи залежать від типу школи, кількості класів та учнів, змін заняття тощо. Тому кожна

школа розробляє свій варіант розподілу ділянок роботи між управлінським персоналом. При цьому доцільно керуватися такими загальними вимогами: охоплення керівництвом і контролем усіх ділянок роботи школи; рівномірний розподіл навантаження на членів адміністративної ланки; врахування фахового й управлінського рівня підготовки директора школи та його заступників; посильність щодо якісного виконання дорученої справи.

Одним із важливих критеріїв оцінювання ефективності виконання керівниками школи своїх обов'язків є витрати часу як важливого критерію раціональної організації праці. Тому доцільним і корисним є періодичний самоаналіз діяльності (кожним членом адміністративної ланки) , а також складання звіту про свою діяльність перед педагогічним колективом. Організуючим та детермінуючим засобом роботи керівника школи є тижневе планування з конкретним переліком того, що і коли необхідно зробити, а також проведення нарад при директорі [8].

На тижневій нараді звітують члени адміністративно-управлінської ланки, що сприяє підвищенню якості їхньої роботи, а також плануванню роботи на наступний тиждень. Доцільно також практикувати розширену нараду з нагальних питань роботи школи.

Оцінити роботу директора ЗНЗ, прояв його особистісних якостей у спілкуванні з підлеглими впродовж тижня можна за допомогою анкетування.

Анкета

оцінювання прояву особистісних і ділових якостей директора ЗНЗ протягом тижня (з…..до….. 2015 р.)

1. Виявив далекоглядність
2. Принизив підлеглого
3. Вчинив гуманно
5. Вчинив справедливо
6. Поставився самокритично
7. Проявив сумлінність і старанність
8. Виявив неорганізованість та недисциплінованість
9. Проявив співчуття
10. Проявив компетентність

(поставити «крапку» біля відповідної цифри – прояву якості).

Толерантність, гуманність, демократичність керівника ЗНЗ знаходять свій вияв у культурі спілкування з підлеглими, відвідувачами, позитивній

реакції на їхні прохання. Поради мають бути чіткими, доброзичливими, спрямованими на розв'язання проблеми та не виходити за межі службових рамок і юридичних повноважень.

Організація діяльності допоміжного персоналу школи полягає в чіткому окресленні функціональних обов'язків кожного працівника, контролі якості їх виконання з метою забезпечення санітарно-гігієнічних та організаційних умов функціонування закладу освіти.

Висновки. Отже, функціонування організаційних підсистем ЗНЗ (учнівський колектив, колектив учителів, адміністративна ланка керівників, допоміжний персонал) має свою специфіку, зумовлену і юридично гарантовану «Положенням про загальноосвітній навчальний заклад». Характерними ознаками соціалізації організації діяльності ЗНЗ є високий рівень прояву *професіоналізму, демократичності, гуманності, толерантності, активності* у взаємостосунках із усіма учасниками навчально-виховного процесу, підготовка їх до активної участі в соціумі.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Афанасьев В. Г. Научное управление обществом (опыт системного исследования) / В. Г. Афанасьев. — Москва : Изд-во полит. лит-ры, 1973. — 392 с.

2. Благун Н. М. Соціально-функціональний аспект регулювання та коригування діяльності загальноосвітнього навчального закладу / Благун Наталія Михайлівна // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. — 2014. — № 5. — С. 55-60.

3. Виханский О. С. Стратегическое управление : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / О. С. Виханский. — Москва : Гардарики, 2002. — 296 с.

4. Гаєвська О. Б. Загальноцивілізаційні засади соціального управління : дис. … докт. філос. наук : 09.00.03 – соціальна філософія та філософія історії / Гаєвська Оксана Борисівна — Київ, 2008. — 393 с.

5. Костяшкин Э. Профессиональная типология педагога / Э. Костяшкин. // Народное образование. — 1981. — № 8. — С. 70–73.

6. Куракин А. Школьный коллектив как социально-педагогическая система / А. Куракин // Вопросы воспитания: системный подход / под. общ. ред. Л. И. Новиковой. — Москва : Прогресс, 1981. — С. 51–90.

7. Макаренко А. С. Методика організації виховного процесу // А. С. Макаренко. Твори : в 7 т. — Т. 5. — К. : Рад. школа, 1954. — 382с.

8. Островерхова Н. М. Теоретико-прикладні засади організаційних механізмів впровадженя державного стандарту загальної середньої освіти : монографія / Н. М. Островерхова. — Київ : Вид-во НАПН України, 2014. — 221 с.

9. Подольская Е. А. Управление социальными процесами : учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / Е. А. Подольская. — Харьков : НУА, 2007. — 524 с.

10. Положення про загальноосвітній навчальний заклад : Затверджений Постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. №778. / Кабінет Міністрів України // Офіційний вісник України. — 2010. — № 65. — С. 133.

11. Терещенко В. И. Организация и управление : Опыт США / В. И. Терещенко — Москва : Экономика, 1965. — 48 с.

12. Трапезников В. А. Управление и научно-технический прогресс / В. А. Трапезников. — Москва : Наука, 1983. – 223 с.

13. Черпінський М. В. Наукова організація праці в школі / М. В. Черпінський. — Київ : Радянська школа, 1972. — 126 с.

Благун Н. М. Организация как социально-функциональная составляющая управления общеобразовательным учебным заведением. Раскрыта сущность организации как одной из функций социального управления, а также её потенциал. Определены теоретические и методологические основы организации, система общих принципов научной организации труда.

Определены цели организации и её подсистем: организация деятельности педагогического коллектива; организация деятельности ученического коллектива; организация деятельности административно-управленческого звена общеобразовательного учебного заведения (школы;) организация вспомогательного персонала. Представлены основные критерии оценки эффективности выполнения обязанностей со стороны руководителей школы.

Рассмотрены характерные признаки социализации организации деятельности ОУЗ: профессионализм, демократизм, толерантность.

Ключевые слова: организация, социально-функциональное управление, педагогический коллектив, ученический коллектив, административное управление, образовательный процесс.

Blahun N. M. Organization as a social and functional component of a comprehensive educational institution management. The organization and its potential were presented as the functions of social management. The research shows theoretical and methodological organization principles, system of general organization work principles.

The author determined the aims of the organization and its subsystems: teaching staff; students group; administrative and managerial section of secondary school; support staff. The basic criteria for evaluating its effectiveness were presented.

The research describes characteristic the socialization features of secondary school: professionalism, democracy, tolerance.

Keywords: organization, social and functional management, pedagogical collective, students group, administration, educational process.

REFERENCES

1. Afanas'ev V. G. Nauchnoe upravlenie obschestvom (opyit sistemnogo issledovaniya) [The scientific management of the company (experience of system research)] / V. G. Afanas'ev. — Moskva : Izd-vo polit. lit-ryi, 1973. — 392 s.

2. Blahun N. M. Sotsial'no-funktsional'nyy aspekt rehulyuvannya ta koryhuvannya diyal'nosti zahal'noosvitn'oho navchal'noho zakladu [Socio-functional aspect of regulation and adjustment of educational institution] / Blahun Nataliya Mykhaylivna // Visnyk Zhytomyrs'koho derzhavnoho universytetu imeni Ivana Franka. — 2014. — № 5. — S. 55–60.

3. Vihanskiy O. S. Strategicheskoe upravlenie [Strategic management] : uchebnik. / O. S. Vihanskiy. — 2-e izd., pererab. i dop. — Moskva : Gardariki, 2002. — 296 s.

4. Hayevs'ka O. B. Zahal'notsyvilizatsiyni zasady sotsial'noho upravlinnya [Civilizational foundations of social control] : dys. … dokt. filos. nauk : 09.00.03 – sotsial'na filosofiya ta filosofiya istoriyi / Hayevs'ka Oksana Borysivna — Kyyiv, 2008. — 393 s.

5. Kostyashkin E. Professionalnaya tipologiya pedagoga [Professional teacher typology] / E. Kostyashkin. // Narodnoe obrazovanie. — 1981. — № 8. — S. 70–73.

6. Kurakin A. Shkolnyiy kollektiv kak sotsialno-pedagogicheskaya sistema [School staff as a socio-pedagogical system] / A. Kurakin // Voprosyi vospitaniya: sistemnyiy podhod / pod. obsch. red. L. I. Novikovoy. — Moskva : Progress, 1981. — S. 51–90.

7. Makarenko A. S. Metodyka orhanizatsiyi vykhovnoho protsesu // A. S. Makarenko. Tvory : v 7 t. — T. 5. — K. : Rad. shkola, 1954. — 382s.

8. Ostroverkhova N. M. Teoretyko-prykladni zasady orhanizatsiynykh mekhanizmiv vprovadzhenya derzhavnoho standartu zahal'noyi seredn'oyi osvity : monohrafiya / N. M. Ostroverkhova. — Kyyiv : Vyd-vo NAPN Ukrayiny, 2014. — 221 s.

9. Podolskaya E. A. Upravlenie sotsialnyimi protsesami : ucheb. posobie dlya studentov vyissh. ucheb. zavedeniy / E. A. Podolskaya. — Harkov : NUA, 2007. — 524 s.

10. Polozhennya pro zahal'noosvitniy navchal'nyy zaklad : Zatverdzhenyy Postanovoyu Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 27 serpnya 2010 r. № 778. / Kabinet Ministriv Ukrayiny // Ofitsiynyy visnyk Ukrayiny. — 2010. — № 65. — S. 133.

11. Tereschenko V. I. Organizatsiya i upravlenie : Opyit SShA / V. I. Tereschenko — Moskva : Ekonomika, 1965. — 48 s.

12. Trapeznikov V. A. Upravlenie i nauchno-tehnicheskiy progress / V. A. Trapeznikov. — Moskva : Nauka, 1983. — 223 s.

13. Cherpins'kyy M. V. Naukova orhanizatsiya pratsi v shkoli / M. V. Cherpins'kyy. — Kyyiv : Radyans'ka shkola, 1972. — 126 s.