

ефективним проектів їх пошень. Це не на і) питання розвитку все більше ішень. Хоча засад в досягти рдженню у як своєю ості школи. и дирекція елів лише педагогі о спільної еї праці,

х низької, безпечує а вчителя, відходить

вищення чній мірі го сім'ї? яє робити зітою. Але рто лише х освітніх нні роки ого типу. вчальних вищення гогічних

удь-яке на фоні ільшості не буде іям шкіл тоувати услуг та

ми цього л станом овості чи ей ріст останне арплатні к ніяк не кості. адатися

одів від межах азового артами; оли від азовий

ування зважна ді, коли

або має високий рейтинг і вагомий, серйозний вплив на суспільство, які викликають інтерес як у дітей, батьків, так і у громадськості.

Закон ринку простий, а разом з тим і жорсткий: якщо хочеш, щоб у тебе прагнули вкладати гроші, ти сам повинен про себе заявити своїми знаннями, працею і результатом. Із цього, на перший погляд, замкненого кола є лише один вихід: попередня підготовка і перехід на платні послуги тільки там, де є гарантії підвищення їх якості; де є вчителі, які або вже володіють новими, більш інтенсивними педагогічними технологіями, або готові оволодіти ними у ході підготовчого етапу.

Можливе підвищення заробітної плати за рахунок внеску батьків породжує нову проблему: яким же чином варто їти, нараховуючи нову (додаткову) зарплату вчителю, щоб зміцнити його мотиваційне значення? На наш погляд, їх два.

Перший: продовжити традиційну політику диференційованої оплати праці (мається на увазі, нараховуючи стаж, звання, категорію тощо).

Другий: застосовувати випробовану у цивілізованих країнах оплату праці: виключно у залежності від

результатів педагогічної діяльності. У такому разі з'явиться мотивація до підвищення професійної майстерності і молодого, і досвідченого вчителя, а це, в свою чергу, стане запорукою росту якісних показників навчального процесу, запорукою успіху. Адже намагання постійно досягати його, щоденно відчувати задоволення від своєї роботи – це нормальне бажання кожної людини, а тим більше вчителя, який працює з дітьми.

На завершення нагадаю добре відомий вислів, який дуже ґрунтовно відображає сутність управлінської діяльності: «Керувати колективом – означає вести співробітників до успіху». А для кожного педагога дуже важливо, щоб цей успіх був помічений дирекцією школи, учнями, колегами, батьками, громадськістю. І не тільки помічений, а й відзначений ними. І зовсім не біда, що лише в моральному плані. Кожне добре слово керівника навчального закладу на адресу вчителя, кожна подяка за його особистий внесок у спільну справу колективу – це своєрідна інвестиція у підвищення як результативності його праці так і мотивації до неї.

### Література

1. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание: Пер с англ. – М.: Прогресс, 1986. – С. 28.
2. Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя – практика: Пер. с англ. – М.: Дело, 1991. – 320 с.
3. Городова Н.М. Планирование работы заведения освіти. – Х.: Основа, 2004. – 208с.
4. Карамушка Л.М. Психология управления заведениями середньої освіти: Монографія. – Київ: Ніка-Центр, 2000. – 332с.
5. Каратаева Е.В. Директор – учитель – ученик: пути взаимодействия/ Библиотека журнала «Директор школы» / М.: Сентябрь, 2000. – С. 68-69.
6. Коломінський Н.Л. Психология педагогического менеджмента. Навч. посіб. – К.: МАУП, 1996. – 176 с.
7. Лукьянова М. Мотивирующая функция внутришкольного управления// Нар. образование. – М., 2000. – №1. – С.115-124.
8. Мармаза О.І. Проектний підхід до управління навчальним закладом. – Х.: Основа, 2003. – 80 с.
9. Секреты умелого руководителя / Сост. И.В.Липсиц. – М.: Экономика, 1991. – 320 с.
10. Талызина Н.Ф. Управление процессом усвоения знаний. – М.: МГУ, 1984. – 344 с.
11. Управление современной школой (размышления руководителя)/ Под ред. В.Ю.Кричевского / Сост. Л.Б.Стуканова, Л.Ю.Гладышева. – СПб.: СПбГУПМ, 1997. – 204 с.

## Педагогічна діяльність як вид управлінської діяльності

Наталія Єршова, викладач англійської мови та менеджменту Луцького базового медичного коледжу

Управління. Управлінська діяльність. Управлінець. Керівник. Менеджмент. Менеджер... Що це за поняття? Як їх розуміти? Яким чином вони пов'язані з освітою, навчанням, викладанням і викладацькою діяльністю?

У першу чергу звернімося до так часто вживаного слова „менеджмент”. У дослівному перекладі з англійської це означає управління, керівництво, керування, менеджмент [1, 703]. Тому менеджмент розглядається як вид діяльності людини, спрямований на досягнення мети [5, 12]. А менеджер – це професіонал найвищої кваліфікації у сфері управління... [12, 9].

А хто ж такий учитель? Новий тлумачний словник української мови подає таке визначення: „Учитель –



особа, яка навчає, викладає який-небудь навчальний предмет у школі; людина, яка впливає на інших, передає свій досвід, знання, служить для них прикладом” [8, 640]. Перш за все вчитель повинен знати свій предмет, який він викладає, його основи [9, 78]. Вчені-педагоги вважають, що вчитель повинен управляти навчанням, розвитком і вихованням особистості, що формується [9, 78].

Отже, ми можемо зробити висновок, що вчитель є управлінцем, тобто менеджером у своїй специфічній сфері діяльності.

Мабуть, буде правомірно сформулювати таке визначення поняття „керівник”, яке повністю відповідає поняттю „вчитель” (викладач). Отже, керівник-вчитель

– це категорія працівників, яка має право персоніфіковано спрямовувати діяльність колективу; окремої особистості цього колективу, має право здійснювати управлінську, організаційну і виховну діяльність для реалізації цілей колективу, що виражають об'єктивні потреби суспільства і окремих людей.

Щоб бути хорошим менеджером, необхідно бути психологом, організатором, другом, вчителем, експертом у постановці завдань, лідером, людиною, яка вміє слухати інших ... і це лише для початку [10, 11].

Наука менеджменту висуває такі вимоги до керівника: компетентність, діловитість, комунікативність, систематичність у роботі, організованість, авторитетність, здоров'я [11, 167-171, 182-185].

Не виникає й найменшого сумніву, що без таких якостей керівник не зможе працювати, виконувати свої функції, вести свою організацію до досягнення мети.

Педагогічна наука також висуває ряд вимог до педагога: професійна компетентність, систематичність у роботі, вміння самостійно мислити, приймати нестандартні рішення у складних ситуаціях, тобто діловитість (прим. авт.), вміння налагодити спілкування з учнями, батьками, колегами, тобто комунікативність (прим. авт.), точність, організованість, авторитетність [9, 78-80].

І, звичайно ж, учитель повинен бути здоровим, щоб на високому рівні здійснювати свою діяльність.

Методом співставлення ми виявляємо, що вимоги до вчителя і менеджера практично ідентичні. Це ще один аргумент на доказ того, що педагог є керівником, тобто педагогічна діяльність є не що інше, як специфічний вид управлінської діяльності.

З точки зору менеджменту, організація – це група людей, діяльність яких свідомо координується для досягнення загальної цілі або цілей [7, 40].

Певна група повинна відповідати кільком обов'язковим вимогам, щоб вважатись організацією. До них належать:

- наявність хоча б двох людей, які вважають себе частинами групи;

- наявність хоча б однієї мети (тобто бажаного кінцевого стану або результату), яку сприймають як спільну всі члени даної групи;

- наявність членів групи, які спеціально працюють разом, щоб досягти значимої для всіх мети [7, 39-40].

Крім того, організація складається з керуючої та керованої підсистеми [2, 27].

Суб'єктом управління є людина або група людей, яка здійснює процес управління. Систему, яка керує (суб'єкт управління), називають керуючою або управляючою.

Об'єктом управління є суспільні групи, якими управляють. Систему, якою управляють (об'єкт управління), називають керованою або підлеглою [4, 24].

Отже, управління може бути представлене в єдності двох підсистем: підсистеми, яка управляє, і підсистеми, якою управляють (суб'єкта і об'єкта управління) [11, 5]. Щодо навчального закладу, керуючою системою є педагоги (адже вчитель – головна фігура педагогічного процесу [3, 415]); керованою – студенти або учні.

Вважається, що управління – це вплив керуючої підсистеми на керовану. У педагогічному процесі провідна роль належить учителю, який викладає учням навчальний матеріал, спонукає їх до учіння, спрямовує

та організовує пізнавальну діяльність, навчає засобам і прийомам засвоєння знань, умінь, навичок, контролює та оцінює їх працю [3, 14]. Іншими словами, педагог здійснює навчально-виховний вплив на учнів.

Отже, що стосується суб'єкта і об'єкта управління педагогічної діяльності, то дані поняття збігаються. І знову перекоонуємося, що педагогічна діяльність є особливим видом управлінської діяльності.

Поняття управління передбачає сукупність скоординованих заходів, спрямованих на досягнення певної мети [11, 7]. У той же час, процес управління – це сукупність скоординованих дій для досягнення якогось результату [12, 32]. Існує така формула управління:  $Y = M + Z + F$  (мета + засоби + факт констатації дослідження мети). Без будь-якого з цих доданків процес управління нездійснений. А вчені-педагоги вважають, що ... слід виділити такі компоненти педагогічної діяльності і самого педагогічного процесу: мета, зміст, форми й методи навчання та виховання, результати. Відсутність хоч одного з них руйнує цілісність педагогічного процесу, його послідовність [9, 30].

Із вищесказаного можна зробити висновок: управлінський і педагогічний процеси мають однакові компоненти, тому навчально-виховний процес є процесом управління.

Як уже зазначалося, процес управління – це послідовна реалізація управлінських функцій. А управлінські функції – це види або ділянки діяльності, з яких складається управління. Тоді як навчально-виховний процес – це сукупність поурочних занять, заходів з позакласної та позашкільної виховної роботи, що проводиться педагогічним і учнівським колективами за єдиним планом [10, 28].

Функції управління взаємодіють між собою, формуючи єдиний процес, тобто безперервний ланцюг взаємопов'язаних дій [7, 49]. Проте... немає єдиної думки і стосовно того, що це за управлінські функції [7, 46].

Доцільно виділити такі функції менеджменту: цілепокладання, аналіз, складання програми, планування, організація, контроль, корекція, координація, факт констатації досягнення мети.

Управління має циклічний характер, тому управлінські функції час від часу повторюються. Рух організації від першої до останньої функції називається управлінським циклом. Звідси випливає, що кожен управлінський цикл підносить організацію на новий, вищий рівень.

Поміркуємо, чи не виконуються всі управлінські функції при вивченні певної теми чи навчальної дисципліни: цілепокладання (вибір теми); аналіз (чи є сприятливі умови для її вивчення); складання програми (розбивка на підтеми або компоненти); планування (складання поурочних планів); організація (безпосереднє проведення занять і робота над темою); контроль (опитування, залік, екзамен, контрольна робота); корекція (виправлення недоліків у процесі вивчення і закріплення теми); координація (узгодження дій студентів, а також служб, від яких залежить успішне засвоєння теми); факт констатації досягнення мети (підведення підсумків).

Отже, даний управлінський цикл, тобто вивчення

тільки теми, завершено, тому ми переходимо до вивчення нової теми, тобто до наступного навчального циклу. Оскільки студенти набули нових знань, ця робота на даному етапі оцінена, то це є закінченням того, що вони піднялись на новий, вищий рівень у навчанні.

Ось «наступний» процес управлінської діяльності виникає від менеджера якісно нового творчого підходу [12, 33]. Таке ж завдання постійно стоїть перед педагогом після завершення вивчення однієї теми, розробки курсу і переходу до іншого тощо.

Якщо казати, що управління являє собою не щось інше як каталізування людей на працю [5, 314]. А в навчальному процесі провідна роль належить вчителю, який у своїй роботі спирається на учнівський колектив, залучаючи його до взаємодії, необхідної для розвитку зацікавленості навчанням, дисциплінованості [9, 38].

Висновок вищевказаних суджень випливає, що

педагог є керівником, а навчально-виховний процес – є процесом управління. Тому педагогічна діяльність є специфічним і особливим видом управлінської діяльності, спрямованої на оволодіння студентами (учнями) необхідними знаннями, вміннями і навичками.

І на завершення наведемо слова Петера Друкера, які свідчать про тісний зв'язок між менеджментом і освітою (навчанням і вихованням): „І, нарешті, саме управління здебільшого пояснює один з головних і значущих феноменів нашого часу – вибух освіти. Чим більше є освічених людей, тим більшою мірою залежать вони від організації. Практично всі люди, які мають освіту вищу середньошкільної (у всіх розвинутих країнах світу), проведуть все своє життя в ролі службовців керованих організацій і не зможуть жити і заробляти собі на життя поза організацією. Можу додати, що їх учителі також належать до цієї більшості” [6, 18].

### Література

1. Англо-український словник: у 2 т. – т. 1. – К.: Освіта, 1996. – 1т. А-М.
2. Андрушків Б.М., Кузьмін О.Є.. Основи менеджменту. – Львів: Світ, 1995.
3. Болкова Н.П.. Педагогіка. Посібник. – К.: Видавничий центр „Академія”, 2003.
4. Зороненко Ю.В., Литвинов О.Л. Менеджмент та лідерство в медсестринстві: – Тернопіль: Укрмедпед, 2001.
5. Гончак О.М., Лазановський П.Л. Менеджмент: теоретичні основи і практикум. – К.: Магнолія плюс, Львів: новий світ – 2000, 2003.
6. Drucker Peter F., „A New Discipline”, Succus, Januari – February, 1987.
7. Мерсон М.Х., Альберт М., Хедоурн Ф. Основы менеджмента: Пер. англ. – М.: Дело, 1990.
8. Новий тлумачний словник української мови: УЗТ. – К.: АКОНІТ, 2001. – 3т. П-Я.
9. Сабанский Ю.К.: Учеб. пособие для студентов пед. ин-тов. – М.: Просвещение, 1988.
10. Дигане Прейси. Менеджмент с точки зрения здравого смысла. Настольная книга. – М.: Автор, 1993.
11. Хміль Ф.І. Менеджмент: Підручник. – К.: Вища школа, 1995.
12. Черкасов В.В., Платонов С.В., Третах В.И. Управленческая деятельность менеджера. Основы менеджмента. – К.: Ваклер, 1998.